

# Guia orientativo sobre a consolidação do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal





## Expediente

Firjan – Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

Presidente

**Eduardo Eugenio Gouvêa Vieira**

1º Vice-Presidente

**Luiz César de Souza Caetano Alves**

2º Vice-Presidente

**Carlos Erane de Aguiar**

1º Vice-Presidente CIRJ

**Carlos Fernando Gross**

2º Vice-Presidente CIRJ

**Raul Eduardo David de Sanson**

---

Diretor de Competitividade Industrial e Comunicação Corporativa

**João Paulo Alcantara Gomes**

Diretor Executivo SESI SENAI

**Alexandre dos Reis**

Diretora de Compliance e Jurídico

**Gisela Pimenta Gadelha**

Diretora de Pessoas, Finanças e Serviços Corporativos

**Luciana Costa M. de Sá**

---

## GERÊNCIA INSTITUCIONAL DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Gerente de Saúde e Segurança do Trabalho

**José Luiz Pedro de Barros**

Equipe Técnica

**Amadou Ngoumb Niang**

**Gerson Ferreira Silva**

**Matheus Concolato de Araujo**

---

## GERÊNCIA JURÍDICA TRABALHISTA

Gerente Jurídico Trabalhista

**Diógenes Mendes Melo**

Equipe Técnica

**Maria Rita Catonio Barbosa**

**Janaina Medeiros Couto**

---

## PROJETO GRÁFICO

Gerente Geral de Comunicação

**Ingrid Buckmann**

Gerente de Comunicação e Marca

**Fernanda Marino**

Equipe Técnica

**Francisco Lucchini**

**Luciana Sancho**

**Marcela Junqueira**

DEZ. 2021

---

[www.firjan.com.br](http://www.firjan.com.br)

Av. Graça Aranha, 1, 12º andar  
Centro, Rio de Janeiro

# Guia orientativo sobre a consolidação do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal

Este material foi desenvolvido pela Gerência Institucional de Saúde e Segurança do Trabalho (GSS) em conjunto com a Gerência Jurídica Trabalhista (GJT), com o objetivo de fornecer orientações ao setor industrial do Rio de Janeiro, sobre a revisão, consolidação e revogação da legislação trabalhista infralegal.

Embora já previsto desde 1998 em nossa legislação, o Ministério do Trabalho e Previdência foi o primeiro a realizar esse processo, que ficou conhecido como a Consolidação do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal.

## [Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998](#)

Os órgãos diretamente subordinados à Presidência da República e os Ministérios, assim como as entidades da administração indireta, adotarão as providências necessárias para a triagem, o exame e a consolidação dos decretos de conteúdo normativo e geral e demais atos normativos inferiores em vigor, vinculados às respectivas áreas de competência, remetendo os textos consolidados à Presidência da República, que os examinará e reunirá em coletâneas, para posterior publicação.

A consolidação consistirá na integração de todas as leis pertinentes a determinada matéria em um único diploma legal, revogando-se formalmente as leis incorporadas à consolidação, sem modificação do alcance nem interrupção da força normativa dos dispositivos consolidados.

O Ministério do Trabalho e Previdência preparou uma [tabela](#) detalhando os dispositivos que foram revogados ou alterados, onde é possível, também, consultar os atos originários e os atos de revogação.

O Marco Regulatório traz normas dos mais variados assuntos, conforme demonstrado no quadro abaixo. Além disso, é possível conferir os atos publicados acessando o [endereço](#).

Decretos	34
Portarias Inspeção	21
Portaria de Segurança e Saúde no Trabalho	45
Portaria Legislação	167
Portarias Administrativas	23
Portarias Coordenação-Geral de Recursos	18
Instrução Normativa Coordenação-Geral de Recursos	21
Instrução Normativa Inspeção	39
Instrução Normativa Inspeção Administrativa	5
Portaria Conjunta Ministério da Saúde	6
Portaria Conjunta PGFN	2
Decretos OIT	80
Decretos em Geral	39
Portarias	421
Instrução Normativa em geral	13

Este guia tem como base o [Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021](#) que instituiu o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais, além da [Portaria MTP nº 671/2021](#) que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, e da [Portaria MTP nº 672/2021](#), que disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências.

O guia está organizado em duas partes principais, que reúnem as informações relativas às normas de proteção ao trabalho e às normas de segurança e saúde no trabalho.



# Sumário

<b>1. NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais.....	6
1.2 Fiscalização das Normas de Proteção ao Trabalho.....	8
1.2.1 Controle e armazenamento dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho .....	9
1.3 Contrato de Trabalho.....	10
1.3.1 Trabalho Autônomo .....	10
1.3.2 Trabalho Intermitente .....	10
1.3.3 Trabalho Temporário.....	11
1.4 Empresas prestadoras de serviços a terceiros .....	13
1.5 Trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.....	14
1.6 Jornada de Trabalho.....	15
1.6.1 Repouso semanal remunerado.....	15
1.6.2 Autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados.....	15
1.6.3 Autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados.....	16
1.6.4 Prorrogação de jornada em atividades insalubres .....	17
1.7 Controle de Jornada .....	18
1.7.1 Registro manual ou mecânico.....	18
1.7.2 Registro eletrônico .....	18
1.7.3 Irregularidades e penalidades.....	19
1.8 Mediação de conflitos coletivos de trabalho .....	20
1.9 Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico – eLIT.....	21
1.10 Programa Empresa Cidadã.....	22
1.11 Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT .....	23
1.11.1 Operacionalização do Programa.....	23
1.11.2 Operacionalização do Pagamento .....	25
1.11.3 Arranjo de Pagamento .....	25
1.11.4 Organização e responsabilidades .....	26
1.11.5 Irregularidades e penalidades .....	26
1.12 Gratificação de Natal.....	28
1.13 Vale Transporte.....	29

<b>2. NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>30</b>
2.1 Normas de Segurança e Saúde no Trabalho – NRs .....	30
2.1.1 Procedimentos para elaboração e revisão das NRs .....	30
2.1.2 Análise de Impacto regulatório - AIR.....	32
2.1.3 Estrutura, classificação e regras de aplicação das NRs .....	33
2.1.4 Fiscalização das NRs.....	34
2.1.5 Fiscalização orientadora em microempresas e empresas de pequeno porte .....	35
2.1.6 Procedimentos de embargo e interdição .....	36
2.2 Trabalho em Condições Análogas à Escravidão.....	37
2.3 Doenças Relacionadas ao Trabalho – DRT.....	39
2.4 Cadastramento de Empresas e Instituições que Utilizam Benzeno .....	40
2.5 Protocolo para utilização do Indicador Biológico de Exposição Ocupacional ao Benzeno.....	41
2.6 Certificado de Aprovação (CA) do Equipamento de Proteção Individual (EPI).....	43
2.6.1 Procedimentos e requisitos técnicos para avaliação dos EPI .....	43
2.6.2 Certificados de Conformidade e Relatórios de Ensaio .....	44
2.6.3 Emissão, renovação e alteração do CA .....	44
2.6.4 Migração, suspensão e cancelamento do CA.....	45
2.7 Regulamento Técnico sobre o uso de Equipamentos para Proteção Respiratória.....	47
2.8 Regulamento Técnico de Luvas para Proteção contra Agentes Biológicos .....	49
2.9 Regulamento Técnico de Luvas de Segurança: corte manual de cana-de-açúcar.....	50

# 1. Normas de proteção ao trabalho

## 1.1 Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 2 a 9.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O programa atuará nas seguintes iniciativas voltadas para as normas trabalhistas infralegais:

- **Revisão:** 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.
- **Compilação e Consolidação:** organização dos atos normativos em vigor vinculados à área trabalhista, em coleções, de acordo com os seguintes temas:
  - a. Legislação trabalhista, relações de trabalho e políticas públicas de trabalho;
  - b. Segurança e saúde no trabalho;
  - c. Inspeção do trabalho;
  - d. Procedimentos de multas e recursos de processos administrativos trabalhistas;
  - e. Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT;
  - f. Profissões regulamentadas; e
  - g. Normas administrativas.

O programa possui os seguintes objetivos:

### Objetivos Gerais:

- a. promover conformidade às normas trabalhistas infralegais e o direito ao trabalho digno;
- b. buscar a simplificação e a desburocratização do marco regulatório trabalhista, de modo a observar o respeito aos direitos trabalhistas e a redução dos custos de conformidade das empresas;
- c. promover a segurança jurídica;
- d. alcançar marco regulatório trabalhista infralegal harmônico, moderno e dotado de conceitos claros, simples e concisos;
- e. aprimorar a interação do Ministério do Trabalho e Previdência com os administrados;
- f. ampliar a transparência do arcabouço normativo aos trabalhadores, aos empregadores, às entidades sindicais e aos operadores do direito por meio do acesso simplificado ao marco regulatório trabalhista infralegal;
- g. promover a integração das políticas de trabalho e de previdência; e
- h. melhorar o ambiente de negócios, o aumento da competitividade e a eficiência do setor público, para a geração e a manutenção de empregos.

### Objetivos Específicos:

- a. triar e catalogar a legislação trabalhista infralegal com matérias conexas ou afins;
- b. garantir, por meio da articulação entre as áreas, que o repositório de normas trabalhistas infralegais seja disponibilizado em ambiente único e digital, constantemente atualizado;
- c. promover a participação social, inclusive por meio de consultas públicas;
- d. buscar a harmonização das normas trabalhistas e previdenciárias infralegais; e
- e. revogar atos normativos exauridos ou tacitamente revogados.

Os atos normativos infralegais de matéria trabalhista, inclusive inspeções do trabalho, deverão ser redigidos com clareza, precisão e ordem lógica, apresentando conceitos técnicos e objetivos, conforme o [Decreto nº 9.191/2017](#) (normas e diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado) e o [Decreto nº 10.139/2019](#) (revisão e consolidação dos atos normativos inferiores a decreto).

Quaisquer outros documentos existentes, no âmbito da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, que não tenham adotado a denominação prevista no art. 2º do [Decreto nº 10.139, de 2019](#), como manuais, recomendações, ofícios circulares, diretrizes e congêneres, **perderão validade a partir da data de publicação deste Decreto, ou seja, 10 de dezembro de 2021.**

## 1.2 Fiscalização das Normas de Proteção ao Trabalho

DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 16 a 23.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Será competência exclusiva dos Auditores Fiscais do Trabalho a realização da fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.

As denúncias sobre irregularidades trabalhistas e pedidos de fiscalização poderão ser enviados à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, via canais eletrônicos, por trabalhadores, órgãos, entidades públicas, entidades sindicais, entidades privadas e outros interessados.

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

O auto de infração lavrado pelo Auditor Fiscal do Trabalho deverá indicar expressamente os dispositivos legais e infralegais ou as cláusulas de instrumentos coletivos que houverem sido infringidos. Sendo nulos os autos de infrações ou decisões que não observem esta disposição.

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

O planejamento da inspeção do trabalho contemplará atuação estratégica por meio de ações especiais setoriais para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência. Além de incluir a realização de ações coletivas para prevenção e saneamento das irregularidades. Sendo, ainda, consideradas iniciativas fora do âmbito das ações de fiscalização, que permitem o diálogo setorial e interinstitucional e a construção coletiva de soluções.

A atuação estratégica por meio das ações especiais setoriais incluirá a realização de ações coletivas para prevenção e saneamento das irregularidades. São exemplos dessas ações:

- a. o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores;
- b. o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais;
- c. a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas;
- d. a elaboração de cartilhas e manuais;
- e. a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados;
- f. a realização de visita técnica de instrução, no âmbito das competências previstas no inciso II do caput do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo [Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002](#), e da [Convenção nº 81 da OIT](#), nos termos do disposto no [Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019](#); e

g. 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.

Assim, não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção.

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

## 1.2.1 Controle e armazenamento dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho

DECRETO N° 10.854/2021: artigo 184. PORTARIA MTP N° 671/2021: artigo 398.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O empregador poderá utilizar controle único e centralizado dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho, à exceção do registro de empregados, do registro de horário de trabalho e de outros documentos estabelecidos em normas específicas, que deverão permanecer em cada estabelecimento.

A exibição dos documentos passíveis de centralização deverá ser feita no prazo de 02 (dois) a 08 (oito) dias, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho.

Está 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.

## 1.3 Contrato de Trabalho

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 13 a 23.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O Empregador realizará por meio do eSocial o registro de empregados (dados relativos à admissão, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador) e as anotações na Carteira de Trabalho Digital serão disponibilizadas ao trabalhador por meio do aplicativo ou de página eletrônica específica, constituindo como prova de vínculo de emprego, inclusive perante a Previdência Social.

### 1.3.1 Trabalho Autônomo

PORTARIA MTP N° 671/2021: artigos 24 a 28.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

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

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

Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício, ainda que o trabalhador preste serviços por meio de pessoa jurídica.

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

### 1.3.2 Trabalho Intermitente

PORTARIA MTP N° 671/2021: artigos 29 a 39.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O contrato de trabalho intermitente, será celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

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

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

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

- a. locais de prestação de serviços;
- b. turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e
- c. formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços.

Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. Esse período não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, ficando descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal fornecendo os devidos comprovantes.

### 1.3.3 Trabalho Temporário

**DECRETO N° 10.854/2021: artigos 41 ao 75. PORTARIA MTP N° 671/2021: artigos 133 a 139.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.**

Considera-se trabalho temporário, aquele prestado por pessoa 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, seja relacionado a atividades-meio ou atividades-fim. Desse modo, configura-se como um regime de contratação atípica e formal, com prazo limitado, com o fito de simplificar o procedimento de contratação.

Não se confunde com a prestação de serviços a terceiros, nem com o contrato por prazo determinado (justamente pela natureza transitória/temporária da prestação de serviços), com o contrato de experiência da CLT (destinado a empregados em fase de experiência e antecede o contrato definitivo por prazo indeterminado) e, ainda, não se considera demanda complementar de serviços as demandas contínuas ou permanentes, nem as decorrentes da abertura de filiais.

O Decreto reforça a diferenciação entre o trabalho temporário e a terceirização, uma vez que enfatiza que a empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição, ao contrário do que acontece com a terceirização de serviços, onde a subordinação direta é proibida.

Dessa forma, não existe vínculo empregatício, independentemente do ramo da empresa tomadora de serviços ou cliente, entre a empresa e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

O pedido de registro da empresa de trabalho temporário será analisado pela Coordenação-Geral de Relações do Trabalho da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, e deverá ser instruído com os seguintes documentos:

- a. prova de inscrição no CNPJ;
- b. prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que a empresa tenha sede; e
- c. prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).

As empresas de trabalho temporário deverão prestar informações relativas à celebração de contratos de trabalho temporário por meio do eSocial. e serão responsáveis pelo recrutamento e seleção dos trabalhadores temporários, ainda que em local onde não tenha filial, agência ou escritório.

Serão considerados nulos os contratos que não forem registrados na Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Por fim, esclarece que o prazo de duração do contrato temporário será de 180 (cento e oitenta) dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não, podendo ser prorrogado, uma única vez, por até 90 (noventa) dias corridos, consecutivos ou não, caso haja manutenção do motivo justificador da contratação.

## 1.4 Empresas prestadoras de serviços a terceiros

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 39 ao 40.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

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

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e para que seja reconhecido o vínculo de emprego entre o empregado terceirizado e a empresa contratante, deverão ser comprovados os requisitos da não eventualidade, subordinação jurídica, onerosidade e pessoalidade, mediante uma análise caso a caso.

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

A verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas, quando se tratar de trabalhador terceirizado, será realizada contra a empresa prestadora dos serviços e não em relação à empresa contratante, exceto quando for comprovada fraude na contratação da prestadora.

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

A empresa contratante será responsável pelas infrações relacionadas às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas suas dependências ou em local previamente conveniado em contrato.

O Decreto também estipula que é vedada a caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios, hipótese em que será necessária, para a sua configuração, a comprovação do interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas que o integrem.

## 1.5 Trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior

DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 143 ao 150.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

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.

As remessas serão feitas por meio de instituição financeira autorizada a funcionar pelo Banco Central do Brasil que opere em câmbio, por meio de requerimento escrito do empregado ou de seu procurador, instruído com declaração da empresa empregadora.

Os valores pagos pela empresa empregadora, na liquidação de direitos estabelecidos pela lei do local da prestação de serviços no exterior, poderão ser deduzidos dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada.

O levantamento, pela empresa empregadora, dos valores correspondentes à liquidação de direitos, efetuada em conformidade com o disposto na lei do local da prestação de serviços no exterior, será efetuada à vista do alvará expedido em decorrência da homologação judicial, sendo apresentadas de forma detalhada no Decreto as questões de deduções, depósitos, prazos e saldos.

14

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

Sobre a autorização do Ministério do Trabalho e Previdência para empresa estrangeira contratar trabalhador residente no Brasil para trabalhar no exterior, o Ministro do Trabalho e Previdência, irá editar, em momento futuro, um ato com o regramento para concessão da referida autorização.

## 1.6 Jornada de Trabalho

De acordo com a Constituição Federal, a jornada de trabalho corresponde à duração do trabalho normal, não superior a 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### 1.6.1 Repouso semanal remunerado

**DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 151 ao 162.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.**

Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de 24 (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.

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

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

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

Constituem exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público ou das condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde atuem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns de seus serviços.

Nas hipóteses em que for admitido o trabalho em dias de repouso, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, salvo se for concedido outro dia de folga ao empregado.

### 1.6.2 Autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados

**PORTARIA MTP Nº 671/2021: artigos 58, 62 e 63.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.**

Para as atividades que se enquadrarem nas exigências técnicas, será concedida permissão para o trabalho nos dias de repouso, em caráter permanente.

O anexo IV da Portaria MTP nº 671/2021 apresenta relação das atividades em que é concedido, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados.

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, exceção feita aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e sujeita à fiscalização.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.

Nas atividades do comércio em geral, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva, nos termos da [Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000](#).

### 1.6.3 Autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados

PORTARIA MTP Nº 671/2021: artigos 56 a 61.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Será admitida, excepcionalmente, autorização transitória para o trabalho em dia de repouso quando:

- a. ocorrer motivo de força maior; ou
- b. 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, que não poderá exceder a sessenta dias.

Poderá ser concedida pelo prazo de até 60 (sessenta) dias e a solicitação será por meio de requerimento instruído por laudo técnico fundamentado, com indicação da necessidade de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho

16

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e sujeito à fiscalização.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.

Nas atividades do comércio em geral, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva, nos termos da [Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000](#).

A autorização será concedida pelo chefe da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho, com circunscrição no local da prestação de serviço, mediante fundamentação técnica que leve à conclusão pela realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à requerente.

Poderá ser cancelada a qualquer momento mediante despacho fundamentado e baseado em relatório da Inspeção do Trabalho, desde que observada a ocorrência de uma das seguintes hipóteses no curso da referida autorização:

- i. descumprimento das exigências constantes desta Seção;
- i. infração nos atributos de jornada e descanso, constatada pela Inspeção do Trabalho; ou
- ii. situação de grave e iminente risco à segurança e saúde do trabalhador constatada pela Inspeção do Trabalho.

Deferida a autorização transitória, o início das atividades das empresas nesses dias independe de inspeção prévia e, ainda, escala de revezamento será efetuada por livre escolha do empregador.

## 1.6.4 Prorrogação de jornada em atividades insalubres

PORTARIA MTP N° 671/2021: artigos 64 a 71.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho correspondente, salvo nas hipóteses de:

- a. jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso; ou
- b. haver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando expressamente a prorrogação.

O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

- i. inexistência de autos de infração às normas regulamentadoras, de graduação I3 e I4 nos termos da NR-28, no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos;
- ii. inexistência de acidente de trabalho no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos, com consequências:
  - a. significativa - lesão à integridade física ou à saúde, que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias;
  - b. severa - que prejudique a integridade física ou a saúde, que provoque lesão ou seqüela permanentes; ou
  - c. fatal;
- iii. adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em norma regulamentadora, e cumprimento das condições para concessão dessas pausas; e
- iv. cumprimento dos intervalos previstos na legislação.

Não será admitida prorrogação de jornada em atividades com exposição a agentes cuja caracterização da insalubridade ocorra por meio de avaliação quantitativa, salvo em situações transitórias e desde que sejam implementadas medidas adicionais de proteção do trabalhador contra a exposição ao agente nocivo.

A validade da autorização será determinada pela autoridade que a conceder, nunca superior a cinco anos.

## 1.7 Controle de Jornada

De acordo com a CLT, o horário de trabalho deverá ser anotado em registro de empregados.

Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder.

A CLT também permite a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Nessa modalidade, o trabalhador está dispensado de efetuar o registro de ponto todos os dias, devendo fazê-lo apenas para registrar os casos de exceção (atrasos, horas extras, faltas).

Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

### 1.7.1 Registro manual ou mecânico

**PORTARIA MTP N° 671/2021: artigos 93 a 95.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entram em vigor em 10 de fevereiro de 2022.**

O registro manual deve espelhar a real jornada praticada pelo trabalhador, vedada a mera assinalação do horário contratual. Entretanto, é permitida a possibilidade de pré-assinalação do período de repouso.

O registro mecânico deve espelhar a real jornada praticada pelo trabalhador, registrada por processo mecânico que consigne as marcações de ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso.

Quando a empresa adotar registro de ponto manual ou mecânico e a jornada de trabalho for executada integralmente fora do estabelecimento do empregador, o horário de trabalho constará de ficha ou papeleta, que ficará em poder do empregado, devendo ser restituída ao empregador após o término do período de apuração do ponto.

### 1.7.2 Registro eletrônico

**DECRETO N° 10.854/2021: artigos 31 e 32. PORTARIA MTP N° 671/2021: artigos 73 a 92.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entram em vigor em 10 de fevereiro de 2022.**

O registro eletrônico de controle de jornada, será realizado por meio de sistemas e de equipamentos que atendam aos requisitos técnicos, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, de modo a coibir fraudes, a permitir o desenvolvimento de soluções inovadoras e a garantir a concorrência entre os ofertantes desses sistemas.

É o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação da hora de entrada e de saída dos trabalhadores em registro eletrônico.

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

- a. restrições de horário à marcação do ponto;
- b. marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do [Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT](#);
- c. exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d. existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

No caso de opção de anotação do horário de trabalho em registro eletrônico, é obrigatório o uso de um dos seguintes tipos de sistema de registro eletrônico de ponto:

#### **1. Registrador Eletrônico de Ponto Convencional (REP-C)**

É o equipamento de automação monolítico, identificado pelo seu número de fabricação e cujo modelo possui certificado de conformidade, utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

#### **2. Registrador Eletrônico de Ponto Convencional Alternativo (REP-A)**

É o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho, autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

#### **3. Registrador Eletrônico de Ponto Convencional via Programa (REP-P)**

É o programa (software) executado em servidor dedicado ou em ambiente de nuvem com certificado de registro, utilizado exclusivamente para o registro de jornada e com capacidade para emitir documentos decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

19

## **1.7.3 Irregularidades e penalidades**

**DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 31 e 32. PORTARIA MTP Nº 671/2021: artigo 98.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entram em vigor em 10 de fevereiro de 2022.**

Para fins de fiscalização, os sistemas de registro eletrônico de jornada deverão permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar a extração do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

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

## 1.8 Mediação de conflitos coletivos de trabalho

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 33 a 38.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

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

Será responsabilidade do Ministério do Trabalho e Previdência fornecer ferramentas eletrônicas ou digitais, bem como programas de incentivo à resolução amigável de conflitos coletivos e individuais do trabalho com o objetivo de reduzir a judicialização trabalhista.

A designação de mediador será sem ônus para as partes e recairá sobre servidor público em exercício no Ministério do Trabalho e Previdência, inclusive integrantes da carreira de Auditor Fiscal do Trabalho.

Na hipótese de haver consenso entre as partes, o mediador deverá lavrar a ata de mediação, que tem natureza de título executivo extrajudicial.

## 1.9 Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico – eLIT

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 11 a 15. PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 140 a 143.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Será obrigatório o uso do modelo eletrônico do **Livro de Inspeção do Trabalho (eLIT)**, mediante cadastro, que será disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência para todas as empresas que tenham ou não empregados, aos profissionais liberais, às instituições beneficentes, às associações recreativas ou a outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados a partir da data a ser fixada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, sem qualquer ônus.

As microempresas e as empresas de pequeno porte, poderão aderir ao eLIT por meio de cadastro.

O cadastro e o acesso ao eLIT, assim como os documentos enviados pela caixa postal do referido sistema, deverão ser assinados por representante legal, mediante utilização de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil ou login único do portal gov.br.

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

Os livros de Inspeção do Trabalho impressos deverão ser guardados pelo prazo de 05 (cinco) anos e poderão ser exigidos pela Inspeção do Trabalho para consulta de fatos pretéritos, possibilitada sua digitalização na forma da lei.

As comunicações eletrônicas realizadas por meio do eLIT, com prova de recebimento, são consideradas pessoais para todos os efeitos legais e dispensam a sua publicação no DOU e o envio por via postal.

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

Será considerada realizada a ciência da comunicação:

- a. no dia em que for realizada a consulta eletrônica de seu teor;
- b. no primeiro dia útil seguinte, nos casos em que houver contagem de prazo para realização de ato e a consulta eletrônica de seu teor ocorrer em dias de sábado, domingo, feriados nacionais e pontos facultativos, observados pelos órgãos da administração pública federal; e
- a. automaticamente, no primeiro dia útil após transcorridos quinze dias, contados da data do envio da comunicação, quando não houver sido realizada a consulta de seu teor.

## 1.10 Programa Empresa Cidadã

DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 137 a 142.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O Programa Empresa Cidadã é destinado a prorrogar por 60 (sessenta dias) a duração da licença-maternidade e por 15 (quinze dias) a licença-paternidade, mediante requerimento dirigido à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia.

As licenças serão garantidas aos empregados da pessoa jurídica que aderir ao programa da seguinte forma:

- a. **Licença Maternidade:** desde que a empregada a requeira até o fim do primeiro mês após o parto e será concedida no dia subsequente à fruição da licença-maternidade.
- b. **Licença Paternidade:** desde que o empregado a requeira no prazo de 02 (dois) dias úteis após o parto e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A prorrogação de que trata este programa será devida, inclusive, no caso de parto antecipado. Não sendo possível que o empregado ou empregada exerçam qualquer atividade remunerada, exceto na hipótese de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

Durante o período de prorrogação, 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 o empregado terá direito à remuneração integral.

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

## 1.11 Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 166 a 182. PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 139 a 153.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) foi instituído pela [Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976](#) e regulamentado pelo [Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991](#), sendo estruturado na parceria entre Governo, empresa e trabalhador, cuja unidade gestora é o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST) da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

### 1.11.1 Operacionalização do Programa

O empregador que deseja aderir ao Programa deve efetuar sua inscrição/registro preenchendo o formulário de adesão via Internet, conforme as formas de operacionalização do PAT descritas abaixo:

**Empresa beneficiária:** é a pessoa jurídica ou a pessoa física a ela equiparada que concede os benefícios aos trabalhadores.

**Fornecedora de alimentação coletiva:** é a empresa que administra o fornecimento de alimentos aos trabalhadores, que pode ser a refeição pronta e/ou a cesta de alimentos.

**Prestadora de serviços de alimentação coletiva:** é a empresa que administra o sistema de documentos de legitimação (tíquetes, vales, cupons, cheques, meios eletrônicos de pagamento), para compra de alimentos em restaurantes (refeição convênio ou vale-refeição) ou supermercados (alimentação convênio ou vale-alimentação).

**Nutricionista:** é o responsável técnico do PAT legalmente habilitado em nutrição que tem por compromisso a correta execução das atividades nutricionais.

A inscrição da empresa beneficiária, bem como o registro da empresa fornecedora de alimentação coletiva ou do profissional nutricionista, são realizados apenas com o preenchimento de formulário eletrônico disponível para acesso público no endereço eletrônico <http://www.trabalho.gov.br/sistemas/patnet/>

O registro das empresas prestadoras, bem como a atualização de seus dados cadastrais no Programa, é realizado por meio de requerimento a ser apresentado conforme as orientações previstas no endereço <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-o-cadastro-de-prestadoras-do-programa-de-alimentacao-do-trabalhador-2013-pat>, o qual será analisado pela Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho (CGSST).

A gestão compartilhada do PAT é desempenhada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e pelo Ministério da Saúde.

- Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência regulamentar a adesão e fiscalizar os aspectos trabalhistas relacionados ao PAT.
- Compete à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia regulamentar e fiscalizar os aspectos tributários relacionados ao PAT.
- Compete ao Ministério da Saúde e ao Ministério do Trabalho e Previdência regulamentar conjuntamente os aspectos relacionados à promoção da saúde e à segurança alimentar e nutricional do PAT.

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

- a. manter serviço próprio de refeições;
- b. distribuir alimentos; ou
- c. firmar contrato com entidades de alimentação coletiva.

As entidades de alimentação coletiva serão registradas no PAT nas seguintes categorias:

1. fornecedora de alimentação coletiva:
  - 1.1 operadora de cozinha industrial e fornecedora de refeições preparadas transportadas;
  - 1.2 administradora de cozinha da contratante; e
  - 1.3 fornecedora de cestas de alimento e similares para transporte individual; e
2. facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios:
  - 2.1 emissora PAT - facilitadora que exerça a atividade de emissão de moeda eletrônica para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT; ou
  - 2.2 credenciadora PAT - facilitadora que exerça a atividade de credenciamento para aceitação da moeda eletrônica emitida para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT.

As facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios podem emitir ou credenciar a aceitação de convênio refeição e de convênio alimentação.

**Refeição convênio:** instrumentos de pagamento para aquisição de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares.

**Alimentação convênio:** instrumentos de pagamento para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais

Para o credenciamento de estabelecimentos comerciais, as empresas "credenciadoras PAT" deverão verificar a documentação referente ao cumprimento das normas de vigilância sanitária; se o estabelecimento está enquadrado e desenvolve atividade listada na Classificação Nacional de Atividades Econômicas referente à comercialização de refeição ou de gêneros alimentícios; e a regularidade da inscrição e da situação cadastral de pessoa jurídica.

A pessoa jurídica beneficiária do PAT poderá abranger todos os trabalhadores de sua empresa e atender prioritariamente aqueles de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais.

Sendo que o benefício concedido pela empresa beneficiária do PAT deverá possuir o mesmo valor para todos os seus trabalhadores.

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

## 1.11.2 Operacionalização do Pagamento

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de maio de 2023.

O serviço de pagamento de alimentação deverá ser operacionalizado por meio de arranjo de pagamento, o qual observará, no mínimo, as seguintes regras:

1. os recursos a serem repassados ao trabalhador pela pessoa jurídica beneficiária para utilização no âmbito do PAT:
  - a. deverão ser mantidos em conta de pagamentos, de titularidade do trabalhador, na forma de moeda eletrônica, e serão escriturados separadamente de quaisquer outros recursos do trabalhador eventualmente mantidos na mesma instituição de pagamento; e
  - b. deverão ser utilizados exclusivamente para o pagamento de refeição em restaurantes e estabelecimentos similares ou para a aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais, conforme a modalidade do produto, e deverão ser escriturados separadamente;
2. são vedadas as seguintes transações de
  - a. saque de recursos; e
  - b. execução de ordens de transferência do saldo escriturado separadamente para fins de execução do PAT; e
3. o valor do benefício concedido ao trabalhador, na forma de recursos aportados em conta de pagamento, independentemente de ter havido o desconto de sua participação, poderá ser integralmente utilizado pelo trabalhador após a rescisão do seu contrato com a pessoa jurídica beneficiária do programa.

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

## 1.11.3 Arranjo de Pagamento

O arranjo de pagamento poderá ser aberto ou fechado, e caberá à pessoa jurídica beneficiária orientar devidamente os seus trabalhadores sobre a utilização correta dos instrumentos de pagamento.

Um arranjo de pagamento é o conjunto de regras e procedimentos que disciplina a prestação de determinado serviço de pagamento ao público. O arranjo conecta pessoas que, sem ele, não teriam como realizar transações financeiras entre si.

Num arranjo de pagamento aberto, o cartão é emitido por uma instituição de pagamento, e ele pode ser utilizado em qualquer estabelecimento, desde que a bandeira não imponha restrições.

Já num arranjo de pagamento fechado, o cartão é emitido por um determinado estabelecimento (empresa de varejo, por exemplo) e somente pode ser utilizado dentro desse estabelecimento ou em parceiros.

## 1.11.4 Organização e responsabilidades

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de maio de 2023.

A pessoa jurídica beneficiária será responsável pelas irregularidades a que der causa na execução do PAT.

As empresas facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios organizadas na forma de arranjo de pagamento fechado deverão permitir a interoperabilidade entre si e com arranjos abertos, indistintamente, com o objetivo de compartilhar a rede credenciada de estabelecimentos comerciais. Essas empresas são responsáveis, no âmbito de sua atuação, pelo monitoramento do cumprimento das regras do PAT.

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

A parcela paga ou disponibilizada na forma de instrumentos de pagamento no âmbito do PAT, não tem natureza salarial; não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; e não constitui base de incidência do FGTS. Entretanto, seu pagamento não pode ser efetuado em dinheiro.

## 1.11.5 Irregularidades e penalidades

A execução inadequada, o desvio ou o desvirtuamento das finalidades do PAT pelas pessoas jurídicas beneficiárias ou pelas empresas registradas no Ministério do Trabalho e Previdência, acarretará:

- a. o cancelamento da inscrição da pessoa jurídica ou do registro da empresa fornecedora ou facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios no PAT, desde a data da primeira irregularidade passível de cancelamento, conforme estabelecido em ato específico; e
- b. a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia.

Entretanto, outras penalidades cabíveis poderão ser aplicadas pelos órgãos competentes.

Desde que não haja reincidência e que não seja impossibilitado o fornecimento de alimentação saudável aos trabalhadores, o Auditor Fiscal do Trabalho concederá prazo de trinta dias para correção das seguintes irregularidades:

- a. não apresentação da documentação relacionada aos gastos com o PAT ou aos incentivos fiscais dele decorrentes; ou
- b. informações cadastrais inexatas ou desatualizadas, desde que não tenham sido mantidas com objetivo fraudulento e que não comprometam o cumprimento da legislação do PAT.

Em caso de irregularidade constada em ação fiscal da inspeção do trabalho, a pessoa jurídica inscrita ou registrada no PAT terá prazo de dez dias para apresentação de defesa, contados do recebimento da notificação.

Da decisão que aplicar penalidade, caberá recurso à Coordenação-Geral de Recursos da Secretaria de Trabalho no prazo de dez dias, contados do recebimento da notificação da decisão.

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

A pessoa jurídica que tiver seu registro cancelado no PAT poderá apresentar novo pedido de inscrição, devendo, para tanto, apresentar as provas de saneamento das irregularidades determinantes da decisão de cancelamento.

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

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

Além disso, a lista dos estabelecimentos comerciais cadastrados pelas credenciadoras PAT, além de outras informações necessárias à fiscalização do trabalho, será disponibilizada em meio eletrônico, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.

## 1.12 Gratificação de Natal

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 76 a 82.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

A gratificação terá como base a remuneração devida no mês e de acordo com o salário base recebido pelo empregado no ano em curso, mas o Decreto trouxe algumas mudanças no que diz respeito ao empregado que recebe salário variável, vejamos:

- a. A gratificação será calculada na base de 1/11 (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;
- b. Até o dia 10 (dez) de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação de Natal será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, de forma a se processar a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou a compensação das possíveis diferenças;
- c. Nos casos dos empregados que recebem salário variável, quando do pagamento do adiantamento da gratificação natalina pelo empregador entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o 13° será calculado na base da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até o mês anterior ao do pagamento e será adicionada àquela que corresponder à parte do salário contratual fixo, quando houver

No caso de o empregado ser admitido no curso do ano ou, durante este, não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses, nessa hipótese, o adiantamento corresponderá à metade de 1/12 (um doze) avos da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Por fim, para os empregados que recebem remuneração paga em utilidade, o valor da quantia descontada e correspondente a essa remuneração, será computado para fixação da respectiva gratificação.

## 1.13 Vale Transporte

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 106 a 136.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, não é considerado para fins de pagamento da gratificação de Natal e não configura rendimento tributável do trabalhador.

O benefício não poderá ser utilizado nos serviços de transporte privado coletivo e transporte público individual, bem como proibiu o empregador de substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto quando tratar-se de empregador doméstico.

Em regra, o valor do vale-transporte não poderá ser utilizado para ressarcir o empregado de gastos com Uber e outros serviços similares, salvo no caso de indisponibilidade do sistema operacional ou insuficiência de vale-transporte, ocasião em que o trabalhador será ressarcido pelo empregador na folha de pagamento imediata, quando tiver custeado a despesa para o seu deslocamento.

## 2. Normas de segurança e saúde no trabalho

### 2.1 Normas de Segurança e Saúde no Trabalho – NRs

As Normas Regulamentadoras (NR) são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com redação dada pela [Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977](#). Consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo a ocorrência de doenças e acidentes de trabalho.

#### 2.1.1 Procedimentos para elaboração e revisão das NRs

DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 27 a 29. PORTARIA MTP Nº 672/2021: artigos 126 a 138.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras são realizadas, atualmente, pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, adotando o sistema tripartite paritário, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de grupos e comissões compostas por representantes do governo, de empregadores e de trabalhadores.

Nesse contexto, a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) é a instância de discussão para construção e atualização das normas regulamentadoras, com vistas a melhorar as condições e o meio ambiente do trabalho.

O procedimento de elaboração e revisão de nova norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho deve observar as seguintes etapas:

1. elaboração de texto técnico por grupo composto de Auditores Fiscais do Trabalho, indicados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, representantes da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro e, quando aplicável, por representantes de órgãos ou entidades de direito público ou privado ligadas à área objeto da regulamentação pretendida;
2. disponibilização, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, do texto técnico para consulta pública pelo prazo mínimo de trinta dias corridos, podendo haver prorrogação;
3. elaboração de texto técnico final, após a análise das contribuições recebidas, por grupo técnico coordenado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;
4. apreciação do texto técnico final pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, acompanhado de cronograma de implementação;
5. elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, com a motivação para a publicação da NR de segurança e saúde no trabalho, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha o relatório de análise de impacto regulatório ou a nota técnica que fundamente sua dispensa;

6. análise da proposta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;
7. encaminhamento da minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho ao órgão jurídico consultivo do Ministério do Trabalho e Previdência;
8. encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório de análise de impacto regulatório e a minuta de norma regulamentadora, para análise e deliberação final do Ministério do Trabalho e Previdência; e
9. publicação da norma no Diário Oficial da União – DOU pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

As diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho são:

- redução dos riscos inerentes ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e promoção da segurança e saúde do trabalhador;
- a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a valorização do trabalho humano, o livre exercício da atividade econômica e a busca do pleno emprego;
- o embasamento técnico ou científico, a atualidade das normas com o estágio corrente de desenvolvimento tecnológico e a compatibilidade dos marcos regulatórios brasileiro e internacionais;
- a harmonização, a consistência, a praticidade, a coerência e a uniformização das normas;
- a transparência, a razoabilidade e a proporcionalidade no exercício da competência normativa;
- a simplificação e a desburocratização do conteúdo das normas regulamentadoras; e
- a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas, incluído o tratamento diferenciado à atividade econômica de baixo risco à saúde e à segurança no ambiente de trabalho.

Assim, as normas regulamentadoras serão redigidas com clareza, precisão e ordem lógica, e apresentarão conceitos técnicos e objetivos.

O processo de elaboração e revisão incluirá mecanismos de consulta à sociedade em geral e às organizações sindicais mais representativas de trabalhadores e empregadores, seja por meio de procedimentos de audiência e consulta pública, seja por consulta à Comissão Tripartite Paritária Permanente.

São vedadas condutas além daquelas destinadas ao estrito cumprimento a previsão legal:

- criar reserva de mercado ao favorecer segmento econômico em detrimento de concorrentes;
- exigir especificação técnica que não seja necessária para atingir o fim pretendido; e
- redigir enunciados que impeçam ou retardem a inovação e a adoção de novas tecnologias, processos ou modelos de negócios.

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

A agenda regulatória, instrumento de planejamento da atuação sobre temas prioritários, será definida pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, após consultada a Comissão Tripartite Paritária Permanente e será publicada em sítio específico no portal gov.br contendo o cronograma anual, que poderá ser revisto conforme as seguintes motivações:

- a. publicação de lei ou decreto que vincule a atuação do Ministério do Trabalho e Previdência;
- b. publicação de atos normativos de outros órgãos ou entidades que demandem atuação do Ministério do Trabalho e Previdência;
- c. compromissos internacionais assumidos que demandem atuação do Ministério do Trabalho e Previdência, especialmente aqueles relacionados às convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil;
- d. identificação de tema relacionado à segurança e à saúde no trabalho que demande atuação emergencial;
- e. alteração da situação de fato ou de direito que definiu o juízo de conveniência e oportunidade para a inclusão do tema na agenda regulatória; ou
- f. demanda específica apresentada por qualquer das bancadas que compõem a Comissão Tripartite Paritária Permanente, devendo conter a delimitação do problema regulatório e os objetivos pretendidos.

## 2.1.2 Análise de Impacto regulatório – AIR

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 130 a 132.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

32

A Análise de Impacto Regulatório (AIR) é o procedimento, a partir da definição de um problema regulatório, de avaliação prévia à edição dos atos normativos de interesse geral, que conterà informações e dados sobre os seus prováveis efeitos, para verificar a razoabilidade do impacto e subsidiar a tomada de decisão.

A AIR deve observar as disposições contidas no [Decreto nº 10.411, de 2020](#), e seu relatório poderá vir acompanhado de proposta de texto técnico, observado o procedimento de elaboração e revisão de NR de segurança e saúde no trabalho.

O Ministro do Trabalho e Previdência poderá decidir, a partir da análise do relatório de AIR, pela:

- i. adoção de alternativa ou de combinação de alternativas sugerida no relatório da análise de impacto regulatório;
- ii. necessidade de complementação da análise de impacto regulatório; ou
- iii. adoção de alternativa diversa daquela sugerida no relatório, inclusive quanto às opções de inação ou soluções não normativas.

## 2.1.3 Estrutura, classificação e regras de aplicação das NRs

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 114 a 125.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

As normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho são classificadas em normas gerais, normas especiais e normas setoriais.

**Normas Gerais** são aquelas que regulamentam aspectos decorrentes da relação jurídica prevista em Lei, não condicionadas a outros requisitos, como atividades, instalações, equipamentos ou setores e atividades econômicas específicos.

Já as **Normas Especiais** regulamentam a execução do trabalho considerando as atividades, instalações ou equipamentos empregados, não condicionadas a setores ou atividades econômicas específicos.

E as **Normas Setoriais** por sua vez, regulamentam a execução do trabalho em setores ou atividades econômicas específicos.

De modo análogo, os anexos das NRs também possuem classificação: tipo 1 e tipo 2.

O anexo tipo 1 complementa diretamente a parte geral da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, exemplifica ou define seus termos.

Enquanto o anexo tipo 2 dispõe sobre determinada situação específica.

Sendo assim, em caso de conflito aparente entre dispositivos normativos, a norma regulamentadora setorial se sobrepõe à norma regulamentadora especial ou geral, enquanto a norma regulamentadora especial se sobrepõe à norma regulamentadora geral, que se sobrepõe ao anexo tipo 1.

O anexo tipo 2, considerando o seu campo de aplicação, sobrepõe-se à parte geral de norma regulamentadora.

Em caso de lacunas na aplicação das NRs, norma regulamentadora setorial pode ser complementada por norma regulamentadora especial ou geral quando aquela não contemple todas as situações sobre determinado tema, e a norma regulamentadora especial pode ser complementada por norma regulamentadora geral.

Quanto a sua estrutura, as normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho devem possuir quatro partes básicas: sumário, objetivo, campo de aplicação, e requisitos gerais, técnicos e administrativos. Podendo ainda conter disposições transitórias e finais, glossário e anexo (representando parte especial ao corpo da norma).

No que diz respeito as regras de formatação, a unidade básica de articulação será o capítulo, que se desdobrará em itens e subitens, que poderão se desdobrar em alíneas, incisos e números. O agrupamento dos itens poderá constituir Título.

## 2.1.4 Fiscalização das NRs

DECRETO Nº 10.854/2021: artigos 16 a 19, 26 e 185.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

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

Constitui-se competência exclusiva dos Auditores Fiscais do Trabalho, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a autoridade nacional, as autoridades máximas regionais e as autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho deverão ser também, Auditores Fiscais do Trabalho.

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

1. a disponibilidade de recursos financeiros, de pessoal e de estrutura física;
2. a disponibilidade de oferta de serviços da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência em meio eletrônico;
3. a existência de agências do Sistema Nacional de Emprego – SINE; e
4. as seguintes características do Município:
  - a. o tamanho da população;
  - b. o quantitativo de vínculos empregatícios ativos;
  - c. o quantitativo de estabelecimentos comerciais;
  - d. o recebimento de investimentos que possam gerar considerável expansão do mercado de trabalho local;
  - e. a classificação do Município como polo de região de influência, em conformidade com a classificação estabelecida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE;
  - f. a localização do Município em região de fronteira; e
  - g. a existência de instrumento de cooperação com órgãos da administração pública municipal, distrital ou estadual para oferta dos serviços da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

A Subsecretaria de Inspeção de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência receberá denúncias sobre irregularidades trabalhistas e pedidos de fiscalização por meio de canais eletrônicos, que poderão ser utilizados por trabalhadores, órgãos e entidades públicas, entidades sindicais, entidades privadas e outros interessados.

O planejamento da inspeção do trabalho contemplará atuação estratégica por meio de ações especiais setoriais para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho.

A atuação estratégica por meio das ações especiais setoriais incluirá a realização de ações coletivas para prevenção e saneamento das irregularidades. São exemplos dessas ações:

- a. o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores;
- b. o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais;
- c. a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas;
- d. a elaboração de cartilhas e manuais;
- e. a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados;
- f. a realização de visita técnica de instrução, no âmbito das competências previstas no inciso II do caput do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo [Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002](#), e da [Convenção nº 81 da OIT](#), nos termos do disposto no [Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019](#); e
- g. 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.

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

Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção.

## 2.1.5 Fiscalização orientadora em microempresas e empresas de pequeno porte

35

**PORTARIA MTP Nº 671/2021: artigos 309 e 310.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.**

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

O benefício da dupla visita não será aplicado quando constatado trabalho em condições análogas à escravidão ou trabalho infantil, bem como para as infrações relacionadas a:

1. atraso no pagamento de salário; e
2. acidente de trabalho, no que tange aos fatores diretamente relacionados ao evento, com consequência:
  - a. significativa – lesão à integridade física ou à saúde, que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias;
  - b. severa – que prejudique a integridade física ou a saúde, que provoque lesão ou sequela permanentes; ou
  - c. fatal;
3. risco grave e iminente à segurança e à saúde do trabalhador, conforme irregularidades indicadas em relatório técnico, nos termos da Norma Regulamentadora – NR 3; e
4. descumprimento de embargo ou interdição.

## 2.1.6 Procedimentos de embargo e interdição

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 77 a 113.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Os procedimentos de embargo e interdição revestem-se de caráter de urgência, tendo em vista a natureza preventiva que têm por objeto evitar o dano à integridade física do trabalhador.

Assim, devem ser adotados quando constatada condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco, o que se define como toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

O embargo é uma medida que implica a paralisação parcial ou total da obra, enquanto a interdição é uma medida que implica a paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento.

Os Auditores Fiscais do Trabalho estão autorizados, em todo o território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e seu conseqüente levantamento posterior, quando se depararem com uma condição ou situação de risco iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores.

Para o início ou manutenção da produção de seus efeitos, o embargo ou interdição não depende de prévia autorização ou confirmação por autoridade diversa não envolvida na ação fiscal, ressalvada, exclusivamente, a possibilidade de recurso.

36

Quando o Auditor Fiscal do Trabalho constatar, em verificação física no local de trabalho, grave e iminente risco que justifique embargo ou interdição, deverá lavrar, com a urgência que o caso requer, relatório técnico com indicação clara e objetiva das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho que deverão ser adotadas pelo empregador, identificando e fundamentando o risco atual (situação encontrada), risco de referência (situação objetivo), e o excesso de risco, conforme estabelecido na NR 3.

Efetuada a entrega do termo e do relatório técnico relativos a embargo ou interdição, somente poderão ser acrescentadas exigências de documentação ou medidas de proteção àquelas já requeridas inicialmente, caso as medidas adotadas para a regularização das situações apontadas no relatório gerem riscos adicionais.

Verificadas novas situações de grave e iminente risco não decorrentes das intervenções do empregador geradoras de riscos adicionais, deverá ser elaborado novo termo de embargo ou interdição e respectivo relatório técnico.

## 2.2 Trabalho em Condições Análogas à Escravidão

PORTARIA MTP Nº 671/2021: artigos 207 a 225.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O trabalho realizado em condição análoga à escravidão, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador.

Para tanto, considera-se as condições que de forma isolada ou conjuntamente, submetam o trabalhador as seguintes situações:

- **trabalho forçado** – é o exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;
- **jornada exaustiva** – toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, à saúde, ao descanso e ao convívio familiar e social;
- **condição degradante de trabalho** – qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- **restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida** – limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;
- **cerceamento do uso de qualquer meio de transporte** – toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;
- **vigilância ostensiva no local de trabalho** – qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e
- **apoderamento de documentos ou objetos pessoais** – qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

Além disso, para fins de exploração de trabalho em condição análoga à escravidão, considera-se tráfico de pessoas, o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, mediante ameaça ou uso da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra.

As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate ao trabalho escravo, e pelas unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, por meio de grupos ou equipes de fiscalização.

Quando o Auditor Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de uma ou mais hipóteses consideradas como condição análoga à de escravo, deverá lavrar auto de infração conclusivo a respeito da constatação, descrevendo de forma circunstanciada e pormenorizada os fatos que fundamentaram a caracterização.

Será assegurado ao administrado o exercício do contraditório e da ampla defesa, que poderá solicitar ao chefe de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho responsável pela circunscrição em que foi constatado o ilícito, o relatório de fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo.

## 2.3 Doenças Relacionadas ao Trabalho – DRT

DECRETO N° 10.854/2021: artigos 183.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

A Lista Doenças Relacionadas ao Trabalho teve sua origem com a Portaria n° 1.339/1999 do Ministério da Saúde, e atualmente consta na Seção IV, Art. 423. e Art. 424, ANEXO LXXX, da Portaria de Consolidação n° 5, de 28 de setembro de 2017, também do Ministério da Saúde.

A atualização dessa lista deve ser efetuada com base em critério epidemiológico ou técnico-científico consolidado, com consulta prévia ao Ministério do Trabalho e Previdência para manifestação técnica quanto aos aspectos trabalhistas e previdenciários correlatos.

## 2.4 Cadastramento de Empresas e Instituições que Utilizam Benzeno

PORTARIA MTP Nº 672/2021: artigos 65 ao 76.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

De acordo com a NR 15, as empresas que produzem, transportam, armazenam, utilizam ou manipulam benzeno e suas misturas líquidas contendo 1% (um por cento) ou mais de volume devem cadastrar seus estabelecimentos junto à Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Os pedidos de cadastramento devem ser instruídos com os documentos que comprovem:

- a. a identificação da empresa (nome, endereço, CNPJ, ramo de atividade e CNAE);
- b. o número de trabalhadores por estabelecimento;
- c. o nome das empresas fornecedoras de benzeno, quando for o caso;
- d. a utilização a que se destina o benzeno;
- e. a quantidade média de processamento mensal;
- f. o documento-base do Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno.

A solicitação de cadastramento, com a documentação pertinente, será encaminhada à seção, setor ou núcleo de segurança e saúde no trabalho da unidade descentralizada da inspeção do trabalho da unidade da Federação onde se localiza o estabelecimento ou instalação objeto do pedido, que deverá inspecionar as instalações da empresa para avaliar a:

- i. conformidade do Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno;
- ii. composição da representação dos trabalhadores, prevista no item 9 do Anexo 13-A da NR 15 no Grupo de Representação dos Trabalhadores do Benzeno;
- iii. existência de equipamentos que possuam tecnologias com capacidade de minimizar as emissões; e
- iv. adoção de processos baseados nessas tecnologias.

Nas empresas de transporte, a inspeção deverá ser em um ou mais estabelecimentos onde estejam disponíveis os equipamentos, veículos ou embarcações mais representativos dos processos de trabalho em que o benzeno seja manipulado ou transportado.

Nessas empresas, é obrigatória a verificação da existência de mecanismos para garantir o efetivo controle da jornada de trabalho dos motoristas ou condutores que transportam benzeno, devendo ser indeferido o cadastramento se for apurada a prática habitual de sobrejornada de trabalho.

O resultado da inspeção será informado pelo Auditor Fiscal do Trabalho em relatório circunstanciado, com conclusão pela regularidade, ou não, das instalações, equipamentos e processos de trabalho e necessidade de notificação da empresa para cumprimento de exigências decorrentes de inconformidades ou insuficiência de informações no Programa de Prevenção da Exposição Ocupacional ao Benzeno.

Na hipótese de haver exigências, a empresa terá prazo de até sessenta dias corridos, contados do recebimento da notificação, para regularização, garantido o direito de solicitar dilação do prazo ou de recorrer da exigência.

## 2.5 Protocolo para utilização do Indicador Biológico de Exposição Ocupacional ao Benzeno

PORTARIA MTP Nº 672/2021: artigo 76 e Anexo V.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

A adoção do Valor de Referência Tecnológico para exposição ocupacional ao Benzeno pressupõe observância do princípio da exequibilidade tecnológica, onde são estabelecidos valores distintos para diferentes ramos industriais.

Dessa forma, a referência é o estabelecimento de listas de concentrações dos indicadores biológicos de exposição em fluidos biológicos equivalentes a diferentes valores de concentração ambiental, para que sirvam de guia na investigação da exposição do trabalhador a esses agentes.

O cumprimento do Valor de Referência Tecnológico é obrigatório, mas não exclui risco à saúde.

Assim, devem ser objetivos da utilização do indicador biológico de exposição:

1. correlação com os resultados de avaliações da exposição ocupacional na zona respiratória do trabalhador, obtidas pela higiene ocupacional;
2. dedução, a partir dos resultados obtidos, da parcela de benzeno absorvida após exposição do trabalhador;
3. verificação de mudanças qualitativas do perfil de exposição do grupo homogêneo estudado (mudanças de processo, de procedimentos ou de equipamentos);
4. verificação de outras vias de penetração do benzeno no organismo, que não a inalatória; pela pele, por exemplo; e,
5. verificação indireta da eficácia dos dispositivos de proteção usados.

A monitorização biológica da exposição ao benzeno pode ser realizada por meio de diferentes indicadores e, dentre os mais estudados, podemos destacar: os ácidos trans, transmucônico e fenil mercaptúrico urinários e o benzeno inalterado no ar exalado, na urina e no sangue.

Recomenda-se a determinação do ácido trans, transmucônico em função de sua fácil determinação analítica, característica pela qual a Comissão Nacional Permanente do Benzeno (CNP-Bz) decidiu por recomendá-lo como indicador biológico de exposição ao benzeno.

Para tanto, o laboratório deve ter um método padronizado, validado e participar de programa de controle de qualidade inter e intralaboratorial, para garantia da confiabilidade analítica de seus resultados.

As amostras de urina devem ser coletadas em coletores universais de plástico, de 50 ml, ao término da jornada de trabalho. Para jornadas de seis a oito horas diárias de trabalho, coletar a urina a partir do terceiro dia seguido de exposição.

Os frascos devem ser imediatamente fechados e mantidos sob refrigeração (4 °C), por até no máximo uma semana. Em situações de jornadas diferentes das anteriores ou situações de acidentes, deverão ser definidos critérios específicos de coleta, tecnicamente justificados.

O ácido trans, trans-mucônico é um indicador sensível, mas de especificidade média. A sua concentração é influenciada pelo hábito de fumar, quando ocorre exposição simultânea ao tolueno ou pela ingestão de ácido sórbico e seus sais presentes na alimentação. Entretanto, há suspeitas de que hidrocarbonetos policíclicos aromáticos (HPAs) também interferem nessa avaliação.

Em trabalhadores não ocupacionalmente expostos ao benzeno, a concentração do ácido trans, transmucônico está abaixo de 0,5 mg/g de creatinina. Em pessoas não ocupacionalmente expostas, a presença em concentrações abaixo deste valor é atribuída, geralmente, à ampla poluição ambiental pelo benzeno que surge de fontes como o hábito de fumar e outros processos de combustão, poluição urbana pelos automóveis e, provavelmente, contaminação de alimentos pelo ácido sórbico, um preservativo e agente fungistático muito comum em alimentos (queijo, carnes, peixe desidratado, vegetais em conserva, bebidas, etc.), que é também convertido ao ácido trans, transmucônico, embora em quantidades traços.

Nessa situação, sugere-se a coleta de urina muitas horas após a última refeição, o que permitiria ignorar um possível efeito aditivo do ácido trans, transmucônico decorrente da ingestão do ácido sórbico.

Os resultados deverão ser ajustados pela concentração de creatinina na urina, e expressos em miligramas por grama de creatinina.

Benzeno no ar (ppm)	Benzeno no ar (mg/m <sup>3</sup> )	Ac. t, tmucônico (urina) (mg/l)	Ac. t, tmucônico (urina) (mg/grama creatinina)
0,3	1,0		
0,6	2,0	1,6	1,3
0,9	3,0		
1,0	3,3	2,0	1,6
2,0	6,5	3,0	2,5
4,0	13,0	5,0	4,2
6,0	19,5	7,0	5,8

Os valores de ácido trans, transmucônico acima dos valores de referência obtidos a partir de uma amostragem de uma população sadia, não ocupacionalmente exposta ao benzeno, podem indicar provável exposição do trabalhador à substância.

Dessa forma, deve-se investigar o local de trabalho e como estão sendo realizadas as tarefas, para identificar as possíveis causas de sobre-exposição.

Valores acima dos correspondentes aos Valor de Referência Tecnológico indicam que o ambiente de trabalho não está em conformidade com o preconizado no Anexo 13A da NR 15.

## 2.6 Certificado de Aprovação (CA) do Equipamento de Proteção Individual (EPI)

DECRETO N° 10.854/2021: artigo 30. PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 2 ao 37.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entraram em vigor em 10 de dezembro de 2021.

O equipamento de proteção individual somente poderá ser comercializado com a obtenção do certificado de aprovação emitido pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Para tanto, considera-se EPI todo dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção do trabalhador e mitigação de riscos à segurança e a saúde no trabalho, conforme o disposto na NR 6.

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

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

Os autores de declarações ou informações falsas ou que apresentarem documentos falsificados ficam sujeitos às penas previstas no Código Penal.

O fabricante ou importador tem responsabilidade técnica, civil e penal quanto aos EPI por ele fabricados ou importados, sendo que a emissão do Certificado de Aprovação não configura, em nenhuma hipótese, transferência de responsabilidade ao Ministério do Trabalho e Previdência.

43

### 2.6.1 Procedimentos e requisitos técnicos para avaliação dos EPI

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 2 ao 4.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.

Os EPI submetidos à avaliação compulsória do Sistema Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial – Sinmetro, devem ser avaliados na modalidade de certificação, por meio de organismos de certificação de produtos acreditados, em concordância com os Regulamentos de Avaliação da Conformidade publicados pelo Inmetro, bem como com o estabelecido na Portaria MTP n° 672/2021, sobre os requisitos documentais e de marcação.

Os demais EPI devem ser avaliados na modalidade de relatório de ensaio, por meio de laboratórios de ensaio acreditados pelo Inmetro, em conformidade com os critérios estabelecidos na Portaria MTP n° 672/2021.

## 2.6.2 Certificados de Conformidade e Relatórios de Ensaio

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 5 e 6.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.

Os certificados de conformidade e os relatórios de ensaio que comprovem a eficácia da proteção do EPI devem ser emitidos em nome do fabricante nacional ou importador (podendo ser apresentados em nome do fabricante estrangeiro).

Os Certificados de Conformidade são emitidos por organismos certificadores a partir de auditorias para verificação do controle de qualidade, além da realização de ensaios em amostras aleatórias do produto.

Os Relatórios de Ensaio são documentos técnicos que apresentam todas as informações necessárias para a interpretação dos resultados de ensaio, conforme exigido pelo método utilizado.

## 2.6.3 Emissão, renovação e alteração do CA

PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 7 ao 14.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.

A solicitação de Certificado de Aprovação de EPI deve ser realizada por pessoa jurídica constituída segundo as leis brasileiras, de forma que, em qualquer caso, possa se responsabilizar pelo equipamento a ser comercializado no território nacional.

Para tanto, deverá constar expressamente no contrato social da pessoa jurídica, dentre os seus objetos sociais, a fabricação ou a importação de EPI.

A análise dos requerimentos de CA é realizada pela Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho (CGSST) da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, e o certificado será gerado no sistema eletrônico de obtenção de Certificado de Aprovação.

Uma vez emitido o CA para determinado EPI, os direitos decorrentes da sua titularidade não podem ser cedidos ou compartilhados com terceiros. Além disso, não é permitida a cessão de uso ou qualquer outra forma de autorização a terceiros, sem que se submetam ao procedimento regular para obtenção de CA próprio.

Em caso de EPI fabricado ou importado pela matriz ou suas filiais, o fabricante ou o importador nacional poderá solicitar a emissão de Certificado de Aprovação único no CNPJ da matriz, mediante apresentação de relatório de ensaio que elenque todas as unidades que produzam ou importam aquele equipamento.

Em caso de alteração das características do EPI deverá ser solicitada a alteração do Certificado de Aprovação anteriormente concedido, desde que não ocorra supressão quanto ao tipo de proteção oferecida, nem haja mudança quanto ao enquadramento do EPI no Anexo I da NR 6.

O interessado pode requerer, a qualquer tempo, emissão, renovação ou alteração de Certificado de Aprovação de EPI que já tenha sido objeto de apreciação, mediante abertura de novo processo administrativo.

O prazo de validade do Certificado de Aprovação de Equipamento de Proteção Individual é de cinco anos, contados a partir da data de emissão do:

- a. Certificado de Aprovação, caso o relatório de ensaio tenha sido emitido há menos de um ano; ou
- b. relatório de ensaio, caso o relatório de ensaio tenha sido emitido há mais de um ano.

Nos casos de EPI avaliados mediante certificado de conformidade, o Certificado de Aprovação terá validade equivalente à do certificado apresentado.

Quando o certificado de conformidade for emitido no exterior, sem prazo de validade, com prazo de validade indeterminado ou com prazo de validade superior a cinco anos, o prazo de validade do Certificado de Aprovação será de cinco anos.

Entretanto, os relatórios de ensaio com mais de quatro anos não serão válidos para emissão, renovação ou alteração de Certificado de Aprovação.

## 2.6.4 Migração, suspensão e cancelamento do CA

**PORTARIA MTP N° 672/2021: artigos 18 ao 37.**

**VIGÊNCIA: esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.**

Nos casos de alteração societária que resulte na sucessão de direitos e deveres, a empresa sucessora poderá solicitar a migração dos Certificados de Aprovação da empresa sucedida, apresentando os seguintes documentos:

- a. requerimento formal de migração de Certificado de Aprovação em que se explique a situação que ensejou a alteração contratual;
- b. comprovação do registro da alteração societária na repartição competente, consubstanciado no ato da reorganização empresarial que comprove a incorporação de uma empresa pela outra ou a cisão, em que se comprove a transferência da fabricação ou importação dos EPI para o novo CNPJ;
- c. declaração dos organismos certificadores de produto envolvidos, se for o caso, atestando a ciência quanto à migração dos Certificados de Aprovação e informando como realizarão esse procedimento, em caso de equipamentos certificados no âmbito do Inmetro; e
- d. a relação de EPI e respectivos Certificados de Aprovação da empresa sucedida.

Uma vez concedido o requerimento, todos os Certificados de Aprovação da empresa sucedida serão migrados para a empresa sucessora.

A suspensão do Certificado de Aprovação de EPI pode ocorrer nos seguintes casos:

- a. quando for constatada a ocorrência de omissão ou falsidade nas declarações ou provas documentais apresentadas no momento da solicitação da emissão, renovação ou alteração do Certificado de Aprovação;
- b. desconformidade das características ou do desempenho do produto existentes à época da certificação e que foram determinantes para a concessão do Certificado de Aprovação;
- c. quando verificado que no contrato social da pessoa jurídica não consta dentre os seus objetos sociais a fabricação ou a importação de EPI;
- d. quando constatada a comercialização do EPI sem o manual de instruções, em língua portuguesa, ou sem marcação indelével no equipamento dos dados do nome do fabricante ou do importador, do lote de fabricação e do número do Certificado de Aprovação;
- e. quando o titular do Certificado de Aprovação divulgar, durante a comercialização do EPI, informação diversa da que foi objeto de avaliação e que foi determinante para a concessão do Certificado de Aprovação;
- f. cessão de uso de Certificado de Aprovação a terceiros;
- g. falta de pagamento dos custos decorrentes da avaliação das amostras de EPI apreendidas pela fiscalização do trabalho, em caso de fiscalização para apuração da qualidade do EPI; ou
- h. não prestação de informações sobre o processo de avaliação e sobre o processo interno de controle da qualidade da produção, no prazo máximo de dez dias úteis.

Já o cancelamento, poderá ser nas seguintes hipóteses:

- a. a não apresentação de defesa à suspensão do Certificado de Aprovação no prazo de dez dias úteis;
- b. o indeferimento parcial ou total da defesa apresentada em resposta à suspensão do Certificado de Aprovação;
- c. o descumprimento da suspensão, onde é vedada a fabricação ou importação do EPI, devendo o fabricante ou importador suspender a sua comercialização até que promova as adequações necessárias.

Após a decisão final de cancelamento do Certificado de Aprovação, o fabricante ou importador deverá providenciar o recolhimento dos equipamentos do comércio atacadista e varejista no prazo de noventa dias corridos, comprovando à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência a adoção da medida.

O Certificado de Aprovação cancelado após decisão final de processo administrativo não será reativado.

Os Certificados de Aprovação de todos os produtos correspondentes a itens suprimidos do Anexo I da NR 6 serão automaticamente cancelados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, por meio da Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho.

Para a continuidade da comercialização do produto, para outros fins que não sejam como EPI, o fabricante ou importador deve providenciar, no prazo de noventa dias corridos, a retirada do número do Certificado de Aprovação do produto, de sua embalagem e de toda a sua documentação.

## 2.7 Regulamento Técnico sobre o uso de Equipamentos para Proteção Respiratória

PORTARIA MTP Nº 672/2021: artigos 44 ao 46.

VIGÊNCIA: esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.

O empregador deverá adotar um conjunto de medidas para adequar a utilização dos equipamentos de proteção respiratória, quando necessário para complementar as medidas de proteção coletiva implementadas ou enquanto elas estiverem sendo implantadas, com a finalidade de garantir uma completa proteção ao trabalhador contra os riscos existentes nos ambientes de trabalho.

Dentre essas medidas, deverão ser observados:

1. o estabelecimento de procedimentos escritos abordando, no mínimo:
  - a. os critérios para a seleção dos equipamentos;
  - b. o uso adequado dos equipamentos, levando em conta o tipo de atividade e as características individuais do trabalhador;
  - c. a orientação ao trabalhador para deixar a área de risco por motivos relacionados ao equipamento;
2. a indicação do equipamento de acordo com os riscos aos quais o trabalhador está exposto;
3. a instrução e o treinamento do usuário sobre o uso e as limitações do equipamento de proteção respiratória;
4. o uso individual dos equipamentos, de acordo com a sua finalidade, salvo em situações específicas em que for possível o uso por mais de um usuário;
5. a guarda, a conservação e a higienização adequada;
6. o monitoramento apropriado e periódico das áreas de trabalho e dos riscos ambientais a que estão expostos os trabalhadores;
7. o fornecimento somente a pessoas fisicamente capacitadas a realizar suas tarefas utilizando os equipamentos;
8. o uso somente de respiradores aprovados e indicados para as condições em que devam ser utilizados;
9. a adoção da proteção respiratória individual após a avaliação prévia dos seguintes parâmetros:
  - a. características físicas do ambiente de trabalho;
  - b. necessidade de utilização de outros EPI;
  - c. demandas físicas específicas das atividades de que o usuário está encarregado;
  - d. tempo de uso em relação à jornada de trabalho;
  - e. características específicas de trabalho, tendo em vista possibilidade da existência de atmosferas imediatamente perigosas à vida ou à saúde; e
  - f. realização de ensaio de vedação para respiradores com contato facial;
10. a realização de exame médico no candidato ao uso do equipamento de proteção respiratória, quando por recomendação médica.

O empregador deve seguir, além do disposto nas NRs, as recomendações da Fundacentro contidas na publicação intitulada "Programa de Proteção Respiratória – Recomendações, Seleção e Uso de Respiradores", e as normas técnicas oficiais vigentes, quando houver.

Os equipamentos de proteção respiratória somente poderão ser comercializados se acompanhados de instruções de uso impressas, que devem atender à norma técnica de ensaio correspondente e, quando aplicável, aos parâmetros estabelecidos nos requisitos técnicos constantes no Anexo I da Portaria MTP nº 672/2021.

## 2.8 Regulamento Técnico de Luvas para Proteção contra Agentes Biológicos

PORTARIA MTP Nº 672/2021: Anexo II.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.

O Anexo II da Portaria MTP nº 672/2021 estabelece os requisitos mínimos de identidade e qualidade para as luvas de borracha natural, borracha sintética, mistura de borrachas natural e sintética, e de policloreto de vinila para proteção contra agentes biológicos, não sujeitas ao regime da vigilância sanitária.

As luvas contra agentes biológicos não devem trazer risco ao usuário e podem ser classificadas em:

- Quanto à matéria-prima: as luvas podem ser:
  - Tipo 1: de borracha natural;
  - Tipo 2: de borracha(s) sintética(s) e mistura de borracha natural e sintética(s);
  - Tipo 3: de policloreto de vinila.
- Quanto à superfície: as luvas podem ser texturizadas e antiderrapantes, em partes ou na sua totalidade ou lisas.
- Quanto ao formato: no formato de uma palma da mão aberta (ambidestra) ou no formato anatômico.
- Quanto à esterilização: não estéreis.
- Quanto ao uso de pó ou outro lubrificante: quando houver pó ou quando não houver pó.

Além disso, as luvas contra agentes biológicos devem estar isentas de contaminantes que possam causar riscos à saúde humana, ser avaliadas previamente quanto à segurança para uso em contato com a pele humana, e apresentar em sua composição somente aditivos ou substâncias com a função de aromatizar ou colorir, permitidos pela Farmacopéia Brasileira (código oficial farmacêutico) ou outra referência internacional equivalente.

As luvas devem ser identificadas por tamanho, apresentando em caracteres bem visíveis o nome comercial da empresa fabricante, o lote de fabricação e o número do Certificado de Aprovação ou, no caso de equipamento importado, o nome do importador, o lote de fabricação e o número do Certificado de Aprovação.

## 2.9 Regulamento Técnico de Luvas de Segurança: corte manual de cana-de-açúcar

PORTARIA MTP N° 672/2021: Anexo III.

**VIGÊNCIA:** esses dispositivos entram em vigor em 10 de março de 2022.

Em função da não existência de normatização específica, o Anexo III da Portaria MTP n° 672/2021 foi concebido para o estabelecimento de requisitos e métodos de ensaios para as luvas de proteção utilizadas na atividade de corte manual de cana-de-açúcar.

Atualmente são utilizadas para a certificação desses produtos as normas europeias EN 420 (Requisitos gerais para luvas de proteção) e EN 388 (Luvas de proteção contra riscos mecânicos).

Tais normas estabelecem níveis de desempenho para alguns requisitos mecânicos, tais como abrasão, corte, rasgamento e perfuração. No entanto, esses níveis são baseados nos resultados alcançados pelos ensaios nas luvas, não se estabelecendo requisitos mínimos para cada um dos parâmetros ensaiados.

Nesta primeira versão não foi possível estabelecer todos os requisitos pertinentes à atividade do corte de cana-de-açúcar, em razão da falta de normas ou procedimentos específicos para alguns tipos de ensaios, como: proteção contra um eventual corte por impacto, a influência do ambiente de trabalho, com presença do melaço de cana, poeira, fuligem, e a influência do processo de lavagem da luva após a jornada de trabalho sobre seu desempenho e durabilidade.

50

A luva de proteção deve ser projetada e fabricada de modo que, nas condições previsíveis de uso a que se destina, o usuário possa realizar a atividade de maneira normal, enquanto desfruta de apropriado nível de proteção.

O uso da luva não deve forçar o trabalhador a fazer esforços adicionais para segurar o objeto que ele manipula, a fim de evitar o surgimento de dor, desconforto e até mesmo problemas musculoesqueléticos.

A luva da mão da cana deve apresentar os níveis de desempenho mínimos estabelecidos no regulamento previsto no Anexo III da Portaria MTP n° 672/2021.

