

## **STF - ICMS MAIOR SOBRE SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÕES E ENERGIA É INCONSTITUCIONAL, DECIDE STF**

O Supremo Tribunal Federal decidiu que a cobrança de alíquota do Imposto de Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) superior a 17% sobre as operações de fornecimento de energia elétrica e serviços de telecomunicação é inconstitucional. A decisão, majoritária, foi tomada no Recurso Extraordinário (RE) 714139, com repercussão geral, que teve julgamento encerrado na sessão virtual finalizada em 22/11.

**PRODUTOS SUPÉRFLUOS** - O RE foi interposto pelas Lojas Americanas S.A. contra decisão do Tribunal de Justiça de Santa Catarina (TJ-SC) que confirmou a constitucionalidade de dispositivo da Lei estadual 10.297/1996 (artigo 19, inciso I, alínea "a"), que enquadrou energia elétrica e telecomunicações entre os produtos supérfluos, prevendo a alíquota de 25% para o ICMS.

Segundo a empresa, a lei ofende os princípios da isonomia tributária e da seletividade do imposto estadual, pois prevê alíquotas maiores para serviços essenciais.

**SERVIÇOS ESSENCIAIS** - No caso em análise, o ministro considerou inequívoco que energia elétrica e telecomunicação estão entre os bens e serviços de primeira necessidade e, por isso, devem ter carga tributária fixada em patamares menores que os produtos supérfluos. Segundo o relator, o acréscimo na tributação de itens essenciais não gera realocação dos recursos, porque se trata de itens insubstituíveis. Ele lembrou, por exemplo, que a pandemia da covid-19 demonstrou a essencialidade de serviços como a internet e a telefonia móvel, que viabilizaram a prestação de outras atividades essenciais, como saúde, educação e a prestação jurisdicional.

**SELETIVIDADE** - Na avaliação do relator, o desvirtuamento da técnica da seletividade, considerada a maior onerosidade sobre bens de primeira necessidade, não se compatibiliza com os fundamentos e objetivos contidos no texto constitucional, seja sob o ângulo da dignidade da pessoa humana, seja sob a óptica do desenvolvimento nacional.

**REPERCUSSÃO GERAL** - A tese de repercussão geral fixada, que servirá de parâmetro para a resolução de processos semelhantes, foi a seguinte: "Adotada, pelo legislador estadual, a técnica da seletividade em relação ao Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços — ICMS, discrepam do figurino constitucional alíquotas sobre as operações de energia elétrica e serviços de telecomunicação em patamar superior ao das operações em geral, considerada a essencialidade dos bens e serviços". Processo relacionado: RE 714139 - Fonte: Supremo Tribunal Federal.

## PGFN PRORROGA PRAZO PARA RENEGOCIAÇÃO DE DÉBITOS DO FGTS EM CONDIÇÕES ESPECIAIS

A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) prorrogou até as 19 horas do dia 28 de fevereiro de 2022 o prazo para adesão às propostas de transação na cobrança da dívida ativa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Originalmente, o prazo terminaria ontem, terça-feira (30/11), conforme estabelecido pelo Edital nº 3/2021 da Procuradoria-Geral Adjunta de Gestão da Dívida Ativa da União e do FGTS da PGFN. Novo edital ampliando o período de adesão foi publicado em 29 de novembro.

### TRABALHISTA

## MARCO REGULATÓRIO TRABALHISTA INFRALEGAL

Para facilitar a compreensão dos normativos que compõem o Marco Regulatório Trabalhista, técnicos do MTP compilaram as principais alterações. Vejamos:

### 1- COMPETÊNCIAS DA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO (ART. 16 DO DECRETO Nº 10.854/2021)

A fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho é competência exclusiva da Auditoria-Fiscal do Trabalho, autoridades trabalhistas nos termos da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002. A consolidação normativa traz definitivamente a segurança jurídica aos administrados sobre a competência para fiscalização do trabalho.

A previsão normativa tão somente ratifica o que já determina o artigo 21 da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seus artigos 155, 156 e 626, e a Lei 10.593/2002, em seu Art. 11, §1º.

Assim, a competência da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho é exclusiva, sendo inconstitucional e ilegal a atuação legislativa e administrativa de outros entes federativos em referido âmbito.

### 2- PRIORIDADE AO PLANEJAMENTO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO (§5º, ART. 18 DO DECRETO Nº 10.854/2021)

As mudanças primam pela atuação em atendimento prioritário ao planejamento da fiscalização em relação àquelas provenientes de denúncias, requisições ou pedidos de fiscalização, haja vista nele restarem previstas ações em consonância com as diretrizes estratégicas da Inspeção com vistas ao atendimento da sua missão institucional. De todo modo, há situações, taxativamente previstas, de atendimento de demandas pela Inspeção do Trabalho que se sobrepõem ao planejado, trata-se de irregularidades de demandam atuação urgente em face da gravidade das violações envolvidas, o que, sobre outro prisma, garante maior solidez e segurança para as unidades descentralizadas de fiscalização quando da triagem, organização e execução das ações fiscais.

### 3- MODELO ESTRATÉGICO DE ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO (ART. 19 DO DECRETO Nº 10.854/2021)

O planejamento da Inspeção do Trabalho contemplará atuação estratégica por meio de Ações Especiais Setoriais (AES) para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, com abordagem proativa, preventiva e coletiva, tendo por base o diálogo setorial e interinstitucional.

A atuação estratégica por meio de Ação Especial Setorial não constitui pré-requisito para realização de quaisquer fiscalizações, tampouco procedimento obrigatório de atuação da Inspeção do Trabalho, assim como não autoriza o descumprimento das normas de proteção ao trabalho, inclusive as de segurança e saúde no trabalho.

#### 4- PROCEDIMENTOS DE FISCALIZAÇÃO

Quanto aos procedimentos de fiscalização, além da atuação preventiva, destacam-se os dispositivos atinentes:

Art. 21 do Decreto 10.854/2021: à atuação pela Inspeção do Trabalho, o qual prevê a indicação expressa dos dispositivos legais e infralegais ou as cláusulas de instrumentos coletivos que houverem sido infringidos, bem como vedação para determinar o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres;

O Capítulo IX do Decreto nº 10.854/2021 estabelece diretrizes às empresas prestadoras de serviços a terceiros, cujas relações de trabalho deverão observar as regras ora publicadas.

#### 5- LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (LIT) – ART. 11 DO DECRETO Nº 10.854/2021

O LIT passará a ser emitido de forma eletrônica (eLIT), com o objetivo de tornar ágil a comunicação entre administração e administrado, com desenho do sistema, alinhado à Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019), e garantia de tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte. A implementação ocorrerá a partir do desenvolvimento da solução de tecnologia e disciplinamento por meio de ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

#### 6- REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO (REP E CAREP)

O Decreto nº 10.854, de 10/11/21 e a Portaria 671, de 08/11/21, trouxeram nova regulamentação sobre o registro eletrônico de controle de jornada, classificados em três tipos de registradores: REP-C Registrador Eletrônico de Ponto Convencional, REP-A Registrador Eletrônico de Ponto Alternativo e REP-P Registrador Eletrônico de Ponto via Programa (artigo 75 da Portaria 671, de 08/11/21).

A regulamentação desburocratiza sem perda da segurança jurídica nos controles de jornada. O novo REP-P possibilitará aos empregadores disponibilizar registradores de ponto com a utilização das novas tecnologias, como a marcação de ponto mobile. O REP-C, modelo criado pela Portaria 1.510, de 21/08/09, continuará existindo e atendendo às necessidades dos vários setores da economia, em especial, para os estabelecimentos e plantas produtivas fixas. A negociação coletiva continua a ser contemplada e celebrada, ao permitir a autocomposição na formulação dos sistemas REP-A, por meio de instrumentos coletivos de trabalho.

A Portaria nº 671, de 08/11/21 não prevê a obrigatoriedade do empregador em efetuar o cadastro de Equipamento Convencional Registrador Eletrônico de Ponto – REP ao sistema CAREP (exigência antes contida no artigo 20 da Portaria 1.510, de 21/08/09). Ressalta-se que a Portaria nº 373, de 25/02/11 já não o exigia para os Sistemas Alternativos de controle de jornada. Os fabricantes permanecem com a obrigação de realizar o registro dos modelos de equipamentos REP convencionais junto ao Ministério do Trabalho e Previdência (art. 92, da Portaria 671 de 08/11/21), bem como os empregadores permanecem com a obrigação de possuir Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade emitido pelos fabricantes ou desenvolvedores dos equipamentos ou programas quando utilizarem sistemas de registro eletrônico de ponto (art. 89, § 4º da Portaria 671 de 08/11/21).

Os instrumentos normativos devem acompanhar a dinâmica do mercado e o desenvolvimento tecnológico, funcionando como um elemento norteador para a manutenção da segurança jurídica dos atores envolvidos. Assim, o Decreto e a Portaria cumprem seu papel de modernizar os controles de jornada, na medida em que abarca o desenvolvimento tecnológico e mantém a segurança jurídica, imprescindível nas relações de emprego e trabalho.

Importante - Foram mantidas as disposições referentes ao controle manual e ao controle mecânico de jornada, os quais passam a ficar centralizados em um único normativo que abarca, também, os controles eletrônicos de jornada, conforme a Portaria 671, de 08/11/2021.

## 7- APRENDIZAGEM

A Portaria 671, de 08/11/21, consolida as normas infralegais da Aprendizagem Profissional em relação à matéria trabalhista e à formação técnico-profissional. Em destaque, a alteração dos procedimentos de habilitação de entidades qualificadoras e de autorização de cursos de aprendizagem e a ampliação das regras para a oferta da Aprendizagem na modalidade à distância.

Em temas exclusivos da Inspeção do Trabalho, o novo dispositivo abarcou a Portaria nº 693, de 23/05/17, que dispunha sobre o cumprimento alternativo da cota de aprendizagem, estimulando a inclusão social pela Aprendizagem Profissional, e transportou para o nível de Portaria importantes procedimentos fiscais previstos em Instrução Normativa, tais como os requisitos do contrato de aprendizagem, as regras para centralização e transferência de aprendizes, as hipóteses de rescisão de contrato do aprendiz, a garantia provisória de emprego do aprendiz, a impossibilidade de alteração da cota por instrumento coletivo, as regras para a suspensão de entidades e cursos e para descaracterização do contrato de aprendizagem.

Outras inovações: inclusão de competências sócio-emocionais como diretriz para o desenvolvimento dos curso de aprendizagem; aumento da carga horária teórica voltada ao desenvolvimento de competências técnicas, ampliação das hipóteses de execução de cursos na modalidade à distância; possibilidade de que os estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros realizem as atividades práticas dos contratos de aprendizagem na empresa contratante do serviço terceirizado; além da desburocratização e simplificação do processo de análise do requerimento de Habilitação das Entidades Qualificadoras.

## 8- CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

Havia 12 portarias vigentes que tratavam de emissão e de registro na CTPS. A Portaria SPPE nº 85 de 18/06/18, por exemplo, previa procedimentos distintos para emissão de carteira de trabalho para estrangeiros, dependendo da sua nacionalidade, tipo de visto no país ou residência em área de fronteira. O processo foi unificado. Também foi simplificada a apresentação da documentação por parte do cidadão, nos casos excepcionais de emissão do documento físico, bem como a utilização do CPF como identificação única.

Destaca-se que a emissão de CTPS física é residual. Qualquer pessoa com CPF pode acessar sua Carteira de Trabalho Digital por meio do aplicativo. A partir de 23 de setembro de 2019, a CTPS em meio físico não é mais necessária para a contratação na grande maioria dos casos. Para o trabalhador, basta informar o número do CPF no momento da contratação. Para o empregador, as informações prestadas no eSocial substituem as anotações antes realizadas no documento físico.

A previsão atual é de que haja a emissão de carteira em papel apenas para os trabalhadores identificados em condições de trabalho análogas à de escravidão.

## 9- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Portaria nº 672/21 consolidou grande parte da matéria de segurança e saúde no trabalho em um único ato administrativo. Vale ressaltar que as Normas Regulamentadoras permanecem em legislação apartada.

## 10- PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR (PAT)

Foi incluída a possibilidade de abertura do arranjo de pagamentos no âmbito do PAT, viabilizando, assim, a entrada de empresas para a realização do credenciamento dos restaurantes e supermercados. Também foi inserido dispositivo específico para vedar às empresas jurídicas beneficiárias do PAT o recebimento de qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos. Há também a previsão de portabilidade do instrumento de pagamento para operadora de preferência do trabalhador e interoperabilidade entre as empresas emissoras dos instrumentos de pagamentos, aumentando as possibilidades de estabelecimentos disponíveis para os trabalhadores. Para que não ocorra insegurança jurídica em relação aos contratos vigentes, a proposta estabelece um prazo de 18 meses para que as empresas se adequem às alterações. Inseriu-se dispositivo estabelecendo que o benefício deverá ser integralmente utilizado pelo trabalhador, mesmo após a rescisão de seu contrato de trabalho com a beneficiária. Ainda, o programa passou a privilegiar o trabalhador com menor renda, tendo em vista que limita a dedução no imposto de renda pessoa jurídica das despesas de custeio com o programa apenas aos trabalhadores que ganham até 5 salários-mínimos. Além disso, a referida dedução só alcançara a parcela do benefício correspondente ao valor máximo de um salário-mínimo.

## 11- VALE-TRANSPORTE

A principal mudança se refere à previsão da concessão do benefício aos empregados domésticos, cujas regras foram modificadas pela Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Pela regra do art. 19, parágrafo único, da LC nº 150/15, o benefício do Vale-Transporte poderá ser substituído, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Dessa forma, essa exceção à vedação de antecipação em dinheiro, já prevista em lei, passou a figurar na proposta.

Na redação até então vigente, os empregados devem informar às empresas, anualmente, dados pessoais tais como endereço e meios de transporte mais adequados para o deslocamento. Por sugestão da consulta pública, a exigência deixa de ser anual, visto que tais dados não mudam com tanta constância, passando a ser exigidos apenas quando houver mudança de fato que o justifique.

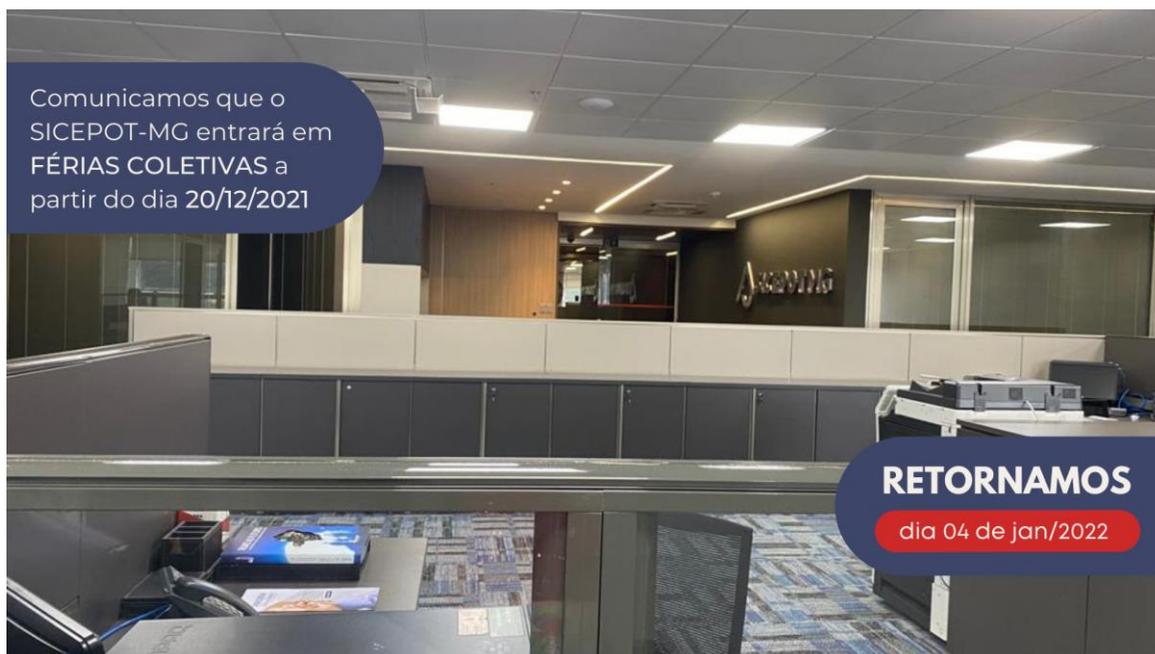
## 12- GRATIFICAÇÃO NATALINA

A matéria é atualmente regulamentada pelo Decreto nº 57.155, de 3/11/65 e o texto proposto foi reproduzido como o vigente, sendo renumerados os artigos e as remissões e atualizado o vernáculo, permanecendo inalteradas as regras vigentes. Conforme sugestão da consulta pública, foi acrescentada a possibilidade de compensação de adiantamento de gratificação com outro crédito de natureza trabalhista, em caso de rescisão de contrato, em consonância com a Lei nº 4.749, de 12/08/65.

## PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP) EM MEIO ELETRÔNICO SERÁ IMPLEMENTADO A PARTIR DE JANEIRO DE 2023

No intuito de adiar a implantação do PPP eletrônico para o mês de janeiro de 2023, o Ministério do Trabalho e Previdência informa que publicará, ainda este ano, uma alteração na Portaria MTP nº. 313, de 22 setembro de 2021. O adiamento tem como objetivo atender pleitos das empresas, em especial as optantes pelo Simples Nacional, as quais ainda estão em fase de adaptação ao eSocial, no que diz respeito aos eventos de Saúde e Segurança no Trabalho (SST).

## COMUNICADO FÉRIAS COLETIVAS



Agradecemos por tudo que CONSTRUIMOS em 2021,

Boas Festas  
Feliz 2022

desejando que 2022 traga muito mais OPORTUNIDADES.