



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

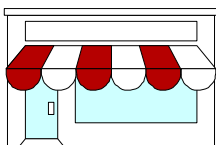
Relatório Trabalhista

Nº 045

05/06/2026

Sumário:

- **TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS NO COMÉRCIO - NEGOCIAÇÃO COLETIVA**
- **APOSENTADORIA ESPECIAL - STF DERRUBA IDADE MÍNIMA E REFORÇA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EXPOSTO A RISCOS**
- **AUTO DE INFRAÇÃO TRABALHISTA (AIT) - COMO ELABORAR A DEFESA**



TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS NO COMÉRCIO NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A legislação trabalhista brasileira passou por importantes mudanças em relação ao trabalho realizado aos domingos e feriados no setor do comércio. Com a publicação da Portaria MTE nº 3.665/2023, o Ministério do Trabalho e Emprego reforçou a necessidade da negociação coletiva como requisito para a prestação de serviços em feriados, fortalecendo o papel dos sindicatos na definição das condições de trabalho.

Para empresários, gestores de recursos humanos e trabalhadores, compreender essas regras é fundamental para evitar autuações, passivos trabalhistas e garantir o cumprimento da legislação vigente.

A nova regulamentação para o trabalho em feriados

A Portaria MTE nº 3.665/2023 alterou regras anteriormente previstas na Portaria nº 671/2021, que permitiam o funcionamento de diversas atividades comerciais em feriados sem a necessidade de negociação coletiva. A nova norma restabeleceu a exigência já prevista na Lei nº 10.101/2000, segundo a qual o trabalho em feriados nas atividades do comércio somente pode ocorrer mediante autorização em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), além da observância da legislação municipal aplicável.

Em outras palavras, não basta a empresa decidir unilateralmente que seus empregados trabalharão em determinado feriado. É necessário que exista uma convenção coletiva negociada entre os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

Exemplo Prático

Imagine uma rede de lojas de vestuário que pretende abrir suas unidades no feriado de 7 de setembro.

Antes da nova regulamentação, a empresa poderia se apoiar em autorizações previstas em normas anteriores. Agora, deverá verificar se existe Convenção Coletiva autorizando o trabalho nesse feriado e quais condições foram estabelecidas, como pagamento adicional, concessão de folga compensatória ou outras vantagens negociadas.

Caso não exista previsão na convenção coletiva, a empresa poderá enfrentar fiscalização e autuações pelos órgãos competentes.

O papel dos sindicatos na autorização do trabalho

A principal mudança trazida pela portaria foi a valorização da negociação coletiva.

Assim, as empresas do comércio somente poderão convocar seus empregados para trabalhar em feriados quando houver acordo formal entre:

- Sindicato patronal (representante das empresas);
- Sindicato dos trabalhadores (representante dos empregados).

Essa negociação coletiva poderá definir diversos aspectos relacionados à jornada, tais como:

- Escalas de trabalho;
- Folgas compensatórias;
- Pagamentos adicionais;
- Limites de jornada;
- Condições específicas para determinadas datas comemorativas.

A medida busca equilibrar os interesses empresariais com a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Como fica o trabalho aos domingos?

Embora o debate tenha se concentrado principalmente nos feriados, o trabalho aos domingos continua sujeito às regras já estabelecidas pela legislação trabalhista.

A Lei nº 10.101/2000 autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, desde que sejam observadas as normas municipais e garantido o repouso semanal remunerado. Além disso, as convenções coletivas podem estabelecer condições específicas sobre escalas e compensações.

Entre as principais obrigações estão:

- Garantia do descanso semanal remunerado;
- Respeito às escalas de revezamento;
- Concessão de folgas conforme previsto em lei e na negociação coletiva;
- Cumprimento dos limites de jornada previstos na CLT.

Exemplo Prático

Um supermercado que funciona todos os domingos deve organizar escalas que assegurem o descanso dos empregados conforme as regras legais e convencionais.

Não basta apenas conceder uma folga qualquer; ela deve respeitar os critérios estabelecidos pela legislação e pela convenção coletiva da categoria.

Atenção aos prazos e à fiscalização

A Portaria nº 3.665/2023 passou por diversas prorrogações desde sua publicação. Atualmente, sua entrada em vigor foi novamente adiada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ampliando o prazo para adequação das empresas e das entidades sindicais.

Por isso, é fundamental que as organizações acompanhem constantemente as atualizações normativas e as negociações coletivas de sua categoria.

A fiscalização poderá verificar:

- Existência de Convenção Coletiva autorizando o trabalho em feriados;

- Cumprimento das cláusulas convencionais;
- Respeito às normas sobre descanso semanal;
- Regularidade das escalas de trabalho.

O descumprimento pode gerar multas administrativas, autuações e ações trabalhistas.

Como consultar a convenção coletiva da sua categoria

Uma das formas mais seguras de verificar se sua empresa está em conformidade com a legislação é consultar a Convenção Coletiva vigente.

O Ministério do Trabalho disponibiliza essas informações por meio do Sistema Mediador, onde ficam registradas as convenções e acordos coletivos celebrados entre sindicatos patronais e profissionais.

Por meio dessa consulta, é possível identificar:

- Se o trabalho em feriados está autorizado;
- Quais são as condições estabelecidas;
- Valores de adicionais eventualmente previstos;
- Regras sobre folgas compensatórias;
- Escalas especiais para domingos e feriados.

Essa verificação preventiva reduz significativamente os riscos de passivos trabalhistas e problemas em fiscalizações futuras.

Prorrogações

A Portaria MTE nº 3.665/2023, publicada em 14 de novembro de 2023, deveria inicialmente entrar em vigor em 1º de março de 2024. Contudo, sua vigência foi sucessivamente prorrogada. O histórico é o seguinte:

1ª prorrogação 1º de janeiro de 2025

2ª prorrogação 1º de julho de 2025

3ª prorrogação 1º de março de 2026

4ª prorrogação 90 dias após 1º de março de 2026 (1º de junho de 2026)

Essas alterações foram formalizadas por sucessivas portarias do Ministério do Trabalho e Emprego.

- Portaria nº 3.665, de 13/11/23, DOU de 14/11/23 (RT 091/2023) - instituiu a nova regra.
- Portaria nº 232, de 27/02/24, DOU de 29/02/24 (RT 018/2024) - primeira prorrogação.
- Portaria nº 828, de 24/05/24, DOU de 27/05/24 (RT 043/2024) - nova prorrogação.
- Portaria nº 1.259, de 26/07/24, DOU de 29/07/24 (RT 061/2024) - prorrogou para 1º de julho de 2025.
- Portaria nº 1.066, de 17/06/25, DOU de 18/06/25 (RT 049/2025) - prorrogou para 1º de março de 2026.
- Portaria nº 356, de 25/02/26, DOU de 26/02/26 (RT 017/2026) - prorrogou por mais 90 dias e criou grupo de trabalho para discutir o tema (situação atual).

Considerações finais

A Portaria MTE nº 3.665/2023 reforça a importância da negociação coletiva como instrumento fundamental para regulamentar o trabalho em feriados no comércio. Embora o trabalho aos domingos continue permitido dentro das regras já existentes, os feriados exigem atenção especial das empresas quanto às previsões contidas nas convenções coletivas.

Para os profissionais de Recursos Humanos, a recomendação é manter acompanhamento permanente das negociações sindicais, revisar as escalas de trabalho e consultar regularmente as convenções coletivas aplicáveis à categoria.

Agir preventivamente não apenas evita penalidades legais, mas também contribui para relações de trabalho mais transparentes, equilibradas e alinhadas com a legislação trabalhista vigente.



APOSENTADORIA ESPECIAL - STF DERRUBA IDADE MÍNIMA E REFORÇA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EXPOSTO A RISCOS

Uma importante decisão do Supremo Tribunal Federal trouxe mudanças significativas para os trabalhadores que exercem atividades expostas a agentes nocivos à saúde ou à integridade física. A Corte declarou inconstitucional a exigência de idade mínima para a concessão da aposentadoria especial, restabelecendo a regra baseada exclusivamente no tempo de exposição ao risco.

Essa decisão representa um avanço para diversas categorias profissionais que atuam diariamente em ambientes insalubres ou perigosos.

STF restabelece a regra baseada no tempo de atividade especial

Com a decisão, deixam de valer as idades mínimas estabelecidas pela Reforma da Previdência de 2019, que exigiam:

- 55 anos de idade para atividades com exigência de 15 anos de contribuição;
- 58 anos de idade para atividades com exigência de 20 anos de contribuição;
- 60 anos de idade para atividades com exigência de 25 anos de contribuição.

O STF entendeu que obrigar o trabalhador a permanecer por mais tempo em ambientes prejudiciais à saúde contraria a finalidade protetiva da aposentadoria especial.

Critério principal continua sendo a exposição ao risco

A aposentadoria especial permanece vinculada ao efetivo exercício de atividade sujeita a agentes nocivos, observando os seguintes períodos mínimos:

Atividades de altíssimo risco – 15 anos

São atividades que submetem o trabalhador a condições extremamente prejudiciais.

Exemplo prático:

Trabalhadores em mineração subterrânea permanente.

Após completar 15 anos de exposição comprovada, o trabalhador poderá requerer a aposentadoria especial, independentemente da idade.

Atividades de alto risco – 20 anos

Enquadram-se atividades que apresentam elevado grau de risco à saúde ou à integridade física.

Exemplo prático:

Determinadas atividades em mineração ou ambientes industriais específicos sujeitos a agentes agressivos.

Nesse caso, bastará o cumprimento dos 20 anos de atividade especial.

Atividades de risco moderado – 25 anos

Esta é a situação mais comum entre os trabalhadores brasileiros.

Exemplos práticos:

- Operadores expostos a níveis elevados de ruído;
- Trabalhadores expostos a agentes químicos;
- Profissionais que atuam em ambientes com calor excessivo;
- Diversos profissionais da área da saúde expostos a agentes biológicos.

Ao completar 25 anos de efetiva exposição, o trabalhador poderá requerer sua aposentadoria especial sem necessidade de atingir idade mínima.

Impactos Imediatos para Trabalhadores e Empresas

A decisão beneficia principalmente os trabalhadores que já cumpriram o tempo mínimo de exposição exigido, mas estavam impedidos de se aposentar por não terem alcançado a idade mínima prevista na Reforma da Previdência.

Exemplo prático:

Um técnico de manutenção industrial que começou a trabalhar aos 20 anos em ambiente com exposição permanente a ruído intenso e completou 25 anos de atividade especial aos 45 anos de idade.

Pela regra da Reforma de 2019, ele precisaria aguardar até os 60 anos para solicitar a aposentadoria especial.

Com a decisão do STF, ele poderá requerer o benefício imediatamente após completar os 25 anos de atividade especial comprovada.

Importância da documentação para comprovação do direito

Embora a idade mínima tenha sido afastada, permanece indispensável a comprovação da efetiva exposição aos agentes nocivos.

Entre os documentos mais importantes estão:

- PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário);
- LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho);
- Laudos periciais;
- Registros ocupacionais da empresa.

Por isso, os departamentos de Recursos Humanos devem manter a documentação atualizada e corretamente preenchida, garantindo segurança jurídica tanto para a empresa quanto para o empregado.

O que permaneceu válido após o julgamento

É importante destacar que o STF invalidou apenas a exigência de idade mínima.

Outros pontos da Reforma da Previdência permaneceram válidos, como:

- A nova forma de cálculo da aposentadoria especial;
- A proibição da conversão de tempo especial em tempo comum para períodos posteriores à Reforma de 2019.

Conclusão

A decisão do STF representa um marco relevante na proteção dos trabalhadores expostos a condições prejudiciais à saúde. Ao afastar a exigência de idade mínima, a Corte reforçou a finalidade preventiva da aposentadoria especial, permitindo que o benefício seja concedido tão logo o trabalhador complete o período mínimo de exposição exigido pela legislação.

Para empregados e empregadores, o momento exige atenção especial à documentação laboral e previdenciária, pois a comprovação adequada das condições de trabalho continuará sendo o elemento fundamental para a obtenção do benefício.



AUTO DE INFRAÇÃO TRABALHISTA (AIT) COMO ELABORAR A DEFESA

Receber um Auto de Infração Trabalhista (AIT) pode gerar preocupação para qualquer empresa, especialmente diante dos prazos curtos e das possíveis penalidades financeiras. Entretanto, a legislação garante ao empregador o direito

de apresentar defesa administrativa para contestar irregularidades, demonstrar o cumprimento das normas trabalhistas ou apontar eventuais erros no procedimento fiscal.

A seguir, apresentamos um guia claro e objetivo sobre como funciona a defesa do AIT, os principais cuidados e exemplos práticos para melhor compreensão.

Entendendo o prazo para apresentação da defesa

A defesa administrativa deve ser apresentada no prazo de até 10 dias consecutivos, contados a partir do recebimento da notificação do Auto de Infração.

Esse prazo é extremamente importante, pois a perda dele pode resultar na confirmação automática da autuação aplicada pelo Auditor Fiscal do Trabalho.

Exemplo prático

Uma empresa recebeu a notificação do AIT em uma segunda-feira, dia 5. O prazo começará a contar a partir dessa data e terminará após 10 dias consecutivos, incluindo finais de semana e feriados, salvo disposição específica do órgão competente.

Caso a empresa deixe o prazo expirar sem apresentar defesa, a multa poderá ser mantida integralmente.

Como funciona o julgamento administrativo

Após o envio da defesa, o processo será analisado administrativamente em duas possíveis etapas:

Primeira instância administrativa

O julgamento inicial é realizado pelo chefe da unidade regional do Ministério do Trabalho e Emprego responsável pela autuação.

Nessa fase, serão avaliados:

- os argumentos apresentados;
- os documentos anexados;
- a legalidade do procedimento fiscal;
- a existência ou não da infração.

Segunda instância em caso de recurso

Se a decisão da primeira instância for desfavorável, a empresa poderá apresentar recurso administrativo.

O recurso será analisado pela Coordenação-Geral de Recursos (CGR), em Brasília.

Essa segunda análise permite revisar possíveis erros de interpretação ou nulidades do processo administrativo.

Consequências da perda do prazo da defesa

Quando a empresa não apresenta defesa dentro do prazo legal, normalmente ocorre a confirmação do Auto de Infração e da penalidade aplicada.

Entretanto, em muitos casos, a legislação permite o pagamento da multa com redução de 50%, desde que não haja interposição de recurso administrativo.

Exemplo prático

Uma empresa recebeu multa de R\$ 20.000,00 por suposta irregularidade trabalhista.

Se optar por não recorrer administrativamente e efetuar o pagamento conforme as regras do processo, poderá obter desconto e pagar R\$ 10.000,00.

Todavia, é importante avaliar cuidadosamente com o departamento jurídico se realmente vale a pena abrir mão da discussão administrativa.

Defesa digital: Onde e como protocolar

Atualmente, o protocolo da defesa é realizado de forma totalmente digital por meio do sistema oficial do governo federal.

O empregador deverá apresentar:

- petição escrita;
- documentos comprobatórios;
- provas que sustentem os argumentos defensivos.

O envio eletrônico facilita o acompanhamento do processo e reduz deslocamentos presenciais.

Principais argumentos utilizados na defesa do AIT

Cada defesa deve ser elaborada conforme a situação específica da empresa. Porém, alguns fundamentos são frequentemente utilizados para buscar a anulação do auto ou a redução da penalidade.

Erros Formais e Falhas no Auto de Infração

Um dos argumentos mais comuns envolve os chamados vícios formais ou materiais.

Isso ocorre quando o auto apresenta:

- erro na identificação da empresa;
- ausência de fundamentação legal;
- descrição genérica da infração;
- falta de clareza nos fatos apontados.

Exemplo prático

O Auditor Fiscal lavra um auto afirmando apenas que “houve descumprimento de normas trabalhistas”, sem indicar qual obrigação foi violada.

Nesse caso, a empresa pode alegar falta de fundamentação específica, dificultando o exercício da ampla defesa.

Contestação do reconhecimento de vínculo empregatício

Outro ponto bastante discutido envolve situações em que o Auditor Fiscal entende existir vínculo empregatício entre a empresa e determinado trabalhador.

A defesa poderá demonstrar que a relação era, na verdade, de prestação de serviços autônomos.

Para isso, podem ser apresentados:

- contratos de prestação de serviços;
- notas fiscais;
- ausência de subordinação;
- liberdade na execução das atividades;
- autonomia profissional.

Exemplo prático

Um profissional de tecnologia presta serviços para diversas empresas, emite nota fiscal mensalmente e possui liberdade de horário.

Se houver autuação alegando vínculo de emprego, a empresa poderá apresentar provas da autonomia da relação contratual.

Demonstração do cumprimento da legislação trabalhista

Também é comum que a empresa apresente documentos comprovando que a infração simplesmente não existiu.

Entre os documentos normalmente utilizados estão:

- folhas de pagamento;
- recibos salariais;
- controles de ponto;
- comprovantes de recolhimento de FGTS;
- registros de empregados;
- acordos coletivos;
- programas de saúde e segurança do trabalho.

Exemplo prático

Uma empresa foi autuada por suposta ausência de registro de empregado.

Na defesa, apresenta a ficha de registro, contrato de trabalho e envio correto das informações ao eSocial, comprovando a regularidade da contratação.

Possibilidade de discussão na Justiça do Trabalho

Mesmo após decisão administrativa desfavorável, o empregador ainda poderá buscar a revisão judicial da penalidade.

Nessa situação, poderá ser ajuizada uma Ação Anulatória perante a Justiça do Trabalho.

O objetivo será discutir:

- nulidades do auto;
- erros de fiscalização;
- ilegalidades administrativas;
- inexistência da infração.

Pagamento da multa não impede ação judicial

Muitas empresas acreditam que o pagamento da multa encerra definitivamente a discussão do processo, mas isso nem sempre é verdade.

Em diversas situações, o pagamento é realizado apenas para obtenção de desconto ou para evitar acréscimos financeiros.

Mesmo assim, permanece a possibilidade de ajuizar ação judicial buscando:

- anulação do auto;
- devolução dos valores pagos;
- reconhecimento da inexistência da infração.

Exemplo prático

Uma empresa paga a multa com desconto de 50% para evitar aumento da dívida, mas posteriormente ingressa na Justiça alegando erro na autuação e buscando restituição do valor.

Importância do suporte jurídico especializado

A elaboração de uma defesa administrativa exige análise técnica da legislação trabalhista, das normas administrativas e das provas existentes.

Muitas vezes, detalhes formais podem definir o sucesso ou o fracasso da defesa.

Por esse motivo, é altamente recomendável contar com:

- advogado trabalhista;
- departamento jurídico interno;
- consultoria especializada em relações trabalhistas.

Uma defesa bem estruturada pode reduzir significativamente prejuízos financeiros e evitar penalidades indevidas.

Conclusão

O Auto de Infração Trabalhista não significa condenação automática da empresa. O empregador possui amplo direito de defesa e pode apresentar provas, documentos e argumentos técnicos para contestar a autuação.

O principal cuidado é agir rapidamente, respeitando o prazo de 10 dias consecutivos e organizando toda a documentação necessária.

Além disso, uma análise criteriosa do processo pode identificar nulidades, erros de fiscalização ou até mesmo demonstrar que a empresa cumpriu corretamente suas obrigações trabalhistas.

Com organização, documentação adequada e apoio jurídico especializado, é possível reduzir riscos e garantir maior segurança nas relações trabalhistas.