



## **Informe Estratégico – Domicílio Eletrônico Trabalhista**

Foi publicada no D.O.U., do dia 17/12/2021, a [Lei nº 14.261, de 16/12/2021](#), criando o Ministério do Trabalho e Previdência, e prevendo outras disposições.

Trata-se da conversão da Medida Provisória nº 1.058, de 2021, que criou o Ministério do Trabalho e Previdência.

Com a conversão houve uma importante alteração na CLT, instituindo o Domicílio Eletrônico Trabalhista no art. 628-A.

Segundo a Lei, o Domicílio Eletrônico Trabalhista será regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, e se destina a cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral, bem como receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

De acordo com a norma, as comunicações eletrônicas realizadas pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam sua publicação no Diário Oficial da União, bem como o envio por via postal, e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

Outrossim, a ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com a utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.

### **Importante**

Em 2019, a Medida Provisória nº 905, que havia instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, continha previsão de criação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, porém a norma não foi convertida em lei em razão de perda de sua eficácia, e teve seu prazo de vigência encerrado no dia 17/08/2020.

A Lei nº 14.261/2021 atribuiu ao Ministério do Trabalho e Previdência a fiscalização do cumprimento do Programa de Seguro-Desemprego e do abono salarial, bem como do pagamento, pelas empresas:

- da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da [Lei nº 7.998/1990](#), destinada ao trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim; ou
- de benefícios de programas instituídos para promover a manutenção de empregos ou a qualificação de trabalhadores, custeados com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

**Marco Antonio Redinz**

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho