

Decreto nº 10.854/2021

Consolidação, simplificação e desburocratização de normas trabalhistas infralegais

Lançado com pompa e circunstância pelo governo federal, o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, traz, novamente, as velhas “razões” de sempre para as alterações e as reformas da legislação trabalhista: modernizar, simplificar e desburocratizar. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580/18

O Decreto não é uma mini ou nova “Reforma Trabalhista”, mas segue sim a lógica da Lei nº 13.467/17, ao prever, dentre seus objetivos, a redução dos custos empresariais (art. 5º, II) desincumbindo micro e pequenas empresas quanto ao cumprimento de normas de segurança e saúde do trabalhador a depender do risco ocupacional. Também estabelece a prevalência da livre iniciativa e do livre exercício de atividade econômica em desfavor dos direitos de trabalhadores e trabalhadoras, tendo como norte a Lei nº 13.874/19, a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica.

Os objetivos enunciados revelam orientação por privilegiar a liberdade econômica, a redução de custos, a limitação da atuação fiscalizadora e o controle sobre o que chamou de “excessos” da ação do Estado. Nada disso se refere à simples consolidação de normas. Portanto, o problema não está apenas no presente, com a revogação de portarias e decretos antigos ou repetitivos, para incorporar seus textos esparsos, em único texto consolidado. O problema do Programa está em sua intenção.

A busca por segurança jurídica, na lógica desenvolvida em todo o texto (art. 5º, III), desconsidera a segurança jurídica das pessoas trabalhadoras. A segurança jurídica para quem trabalha é saber se tem um contrato de trabalho, quantas horas vai trabalhar e quanto receberá ao final do mês. E que esse valor não seja inferior ao valor do salário-mínimo mensal. A desconexão entre o salário mensal e o número mínimo de horas de trabalho, por exemplo, causa insegurança jurídica. A precariedade promovida por outras formas de contrato e a liberalização da terceirização são outros fatores de insegurança jurídica para a força de trabalho, mas esse lado da moeda não importa ao governo.

A expressão “moderno” (art. 5º, IV) também ganhou conotação de prevalência da liberdade econômica contra os direitos sociais consagrados na Constituição e que, na visão do governo, devem ser examinados apenas sob o ponto de vista do custo. A pergunta que deveria ser feita não é quanto custam os direitos, mas sim quanto custaria socialmente para o Brasil que a maior parte da população não tenha direitos (socialmente quer dizer fome, marginalidade e violência).

Por fim, convém destacar a ausência de participação social, mascarada pela suposta ampliação do diálogo social, ao afastar o tripartismo clássico das relações de trabalho.

As consultas públicas são, obviamente, forma de dar transparência aos atos e devem ser realizadas. Porém, não substituem e não podem substituir o papel do diálogo social promovido pelo tripartismo em matéria de relações de trabalho. Há necessidade de se estabelecer, conforme recomendação da Organização Internacional do Trabalho e em especial de sua Convenção nº 144, ratificada pelo Brasil, procedimentos de consulta efetiva aos representantes sindicais de empregadores e de trabalhadores, que, nos termos da Lei nº 11.648/08, são as centrais sindicais, abrindo-se, ainda, para quaisquer organizações sindicais se manifestarem. A consulta pública não supre o rito das consultas às organizações sindicais representativas.

Aqui, novamente, a ausência da referência expressa às entidades sindicais é reveladora do tratamento dado pelo governo ao tema do diálogo social e do tripartismo nos temas afetos ao mundo do trabalho. Consulta pública direta; ausência da participação dos sindicatos expressamente na fiscalização; ausência de consulta e participação efetiva do Conselho Nacional do Trabalho.

O resultado da consulta pública da minuta do Decreto e o próprio Decreto, antes de sua publicação, não foram debatidos no Conselho Nacional do Trabalho.

O CNT foi criado para estimular os debates tripartites entre governo, representantes dos trabalhadores e representantes dos empregadores em assuntos relacionados ao trabalho, medida que deveria pôr em prática o diálogo tripartite, conforme compromisso internacionalmente assumido pelo Brasil, que ratificou a Convenção nº 144 da OIT.

O Decreto, na verdade, constitui um novo “museu de grandes novidades” do governo: uma proposta desconectada com a realidade atual, que demanda medidas de enfrentamento da crise econômica e sanitária, com o fim de garantir empregos e renda à população; o moderno que não inova e apenas beneficia as empresas; a participação social sem a participação direta das entidades representativas dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Vejamos, por fim, alguns pontos a destacar do Decreto e, ainda, quadro com a íntegra e a legislação correlata, acompanhada de outros comentários¹:

- Disponibilização de Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico (eLIT), que substituirá o livro físico de “inspeção do trabalho”, possibilitando o acesso eletrônico dos autos de infrações emitidos pelos Auditores Fiscais do Trabalho;
- Fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho como competência exclusiva dos auditores-fiscais, em detrimento de outros órgãos que detinham tal competência, o que favorecerá o descumprimento das normas de saúde e segurança pelas empresas e impunidade, diante da restrição à fiscalização e a carência de auditores;
- Definição dos requisitos técnicos para emissão, renovação e aprovação do certificado de aprovação de equipamento de proteção individual pelo Ministro do Trabalho, sem garantir a participação de áreas técnicas, como INMETRO, para o controle de qualidade e especificações necessárias do equipamento;
- Simplificação dos trâmites para emissão do certificado de aprovação de equipamento de proteção individual, o que poderá impactar a qualidade dos EPIs a serem vendidos, gerando insegurança aos trabalhadores;

¹ Análise realizada em 15 de novembro de 2021, que poderá ser complementada após estudo dos demais atos publicados pelo governo federal.

- Compatibilização das normas de proteção do trabalho com o princípio do livre exercício da atividade econômica e a da busca do pleno empregado, que são dois princípios constitucionais e legais. Ambos os princípios são distintos e nem sempre compatíveis, uma vez que a proteção da saúde e segurança, bem como dos direitos constitucionais dos trabalhadores são prioritários pela proteção do Estado;
- Extrapolação quanto ao tratamento jurídico diferenciado previsto no art. 179 da Constituição para micro e pequenas empresas, criando distinção ilegítima entre trabalhadores que exercem a mesma atividade, submetidos aos mesmos riscos sob o fundamento do porte da empresa contratante.

Brasília, 16 de novembro de 2021.

José Eymard Loguercio é sócio da LBS Advogados.

Fernanda Caldas Giorgi é sócia da LBS Advogados.

Luciana Lucena Baptista Barretto é sócia da LBS Advogados.

Antonio Fernando Megale Lopes é sócio da LBS Advogados.

Laís Lima Muylaert Carrano é sócia da LBS Advogados.

Filipe Frederico Ferracin é Advogado da LBS Advogados.

Franciele Carvalho é Advogada da LBS Advogados.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.		
O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, <i>caput</i> , incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,	<p>Cf</p> <p>Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:</p> <p>.....</p> <p>IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;</p> <p>VI - dispor, mediante decreto, sobre:</p> <p>a) organização e funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos;</p> <p>CLT</p> <p>http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm</p>	
D E C R E T A :		
TÍTULO I		
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES		
Art. 1º Este Decreto regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista sobre os seguintes temas:		
I - Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais;		
II - Prêmio Nacional Trabalhista;		
III - Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico - eLIT;		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
IV - fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho;	Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Art. 1º - O Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação: "CAPÍTULO V DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO (...)"	
V - diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;		
VI - certificado de aprovação do equipamento de proteção individual, nos termos do disposto no art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;	CLT Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.	
VII - registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;	CLT Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)	
VIII - mediação de conflitos coletivos de trabalho;	CPC Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei. § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos. § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>RESOLUÇÃO CSJT Nº 174/2016</p> <p>Art. 5º Cada Tribunal Regional do Trabalho criará, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de publicação desta Resolução, um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, composto por magistrados e servidores ativos designados, com as seguintes atribuições: (...)</p> <p>II - planejar, implementar, manter e aperfeiçoar as ações voltadas ao cumprimento da política e suas metas, vedando-se a imposição de metas relacionadas à quantidade de acordos aos magistrados e servidores conciliadores e mediadores; (...)</p> <p>IV - promover, incentivar e fomentar a pesquisa, estudos e aprimoramento dos métodos de mediação e conciliação, individuais e coletivos, bem como as práticas de gestão de conflitos;</p> <p>V – instalar, havendo autorização do respectivo TRT, Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT que realizará as sessões de conciliação e mediação dos Órgãos por este(s) abrangidos;</p> <p>VIII – instituir, em conjunto com a Escola Judicial Regional, cursos de formação inicial, formação continuada e de formação de formadores, todos específicos nas técnicas de conciliação e mediação perante a Justiça do Trabalho;</p> <p>IX – incentivar o uso e fomentar o Comitê Gestor Regional do PJe dos requisitos necessários e regras de negócio para instituição de sistema que realize a conciliação e mediação por meios eletrônicos (...).</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
IX - empresas prestadoras de serviços a terceiros, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;	Lei 6.019/1974 - Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm	
X - trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;	Lei 6.019/1974 - Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm	
XI - gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;	Lei 4.090/1962 - Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm Lei 4.749/1965 - Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4749.htm	
XII - relações individuais e coletivas de trabalho rural, nos termos do disposto na Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;	Lei 5.889/1973 - Estatui normas reguladoras do trabalho rural. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm	
XIII - vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;	Lei 7.418/1985 - Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm	
XIV - Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença paternidade, nos termos do disposto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;	Lei 11.770/2008 - Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
XV - situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, nos § 1º a § 4º do art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982;	<p>Lei 7.064/1982 - Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.</p> <p>Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.</p> <p>§ 2º - É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento. (Regulamento)</p> <p>.....</p> <p>Art. 9º - O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.</p> <p>§ 1º - Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.(Regulamento)</p> <p>§ 2º - Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho.(Regulamento)</p> <p>§ 3º - As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.(Regulamento)</p> <p>§ 4º - O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judicial.(Regulamento)</p> <p>.....</p> <p>Art. 12 - A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho.(Regulamento)</p>	
XVI - repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;	<p>Lei 605/1949 – Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm</p>	
XVII - Relação Anual de Informações Sociais - RAIS		
XVIII - Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.	<p>Lei 6.321/1976 - Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6321.htm</p>	
TÍTULO II		
DISPOSIÇÕES GERAIS		
CAPÍTULO I		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
<p>DO PROGRAMA PERMANENTE DE CONSOLIDAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS INFRALEGAIS</p> <p>Art. 2º Fica instituído o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.</p>		<p>Institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas.</p> <p>O termo “normas trabalhistas” não está claro quanto a sua abrangência. Ora é tratado como “legislação trabalhista infra legal”, ora como ao “marco regulatório” (parágrafo único do art. 3º).</p> <p>A instituição de um Programa permanente orientado para “desburocratização” de normas trabalhistas traz riscos inerentes ao processo de construção histórica da legislação trabalhista não só brasileira como mundial, orientada que é pelo princípio da proteção de trabalhadores.</p> <p>Ao falar-se em “desburocratização” e “simplificação” como objetivo prévio, o programa desconsidera a complexidade com que se desenvolvem as relações de trabalho atualmente, de modo que não vemos como adequada, tanto sob a perspectiva da forma quanto do conteúdo, a instituição do referido programa, sobretudo, em razão deste ser conduzido unilateralmente por autoridade ministerial, não contemplando as entidades sindicais de trabalhadores – o que, aliás, fere o princípio</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
		do diálogo social que orienta o sistema normativo da OIT, em especial a Convenção nº 144.
Art. 3º O Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais abrangerá iniciativas de compilação e consolidação de normas trabalhistas infralegais.		
Parágrafo único. A revisão da legislação trabalhista infralegal consiste no exame dos atos normativos pertinentes a serem integrados, quanto ao mérito, à oportunidade, à conveniência e à compatibilização da matéria neles tratada com as políticas e as diretrizes do Governo federal e com o marco regulatório vigente.		<p>Revisão e consolidação de normas trabalhistas são atribuições do Poder Legislativo, cumprindo ao Poder Executivo meramente fiscalizar a boa aplicação da legislação laboral. Tanto é assim que o Programa visa também a melhoria de serviços administrativos prestados que não se assemelham em impacto econômico e social às eventuais mudanças da legislação trabalhista.</p> <p>O Decreto submete o processo de revisão da legislação trabalhista à discricionariedade da autoridade ministerial, condicionando-o a políticas e diretrizes daquela legenda político-partidária que ocupe o governo federal, o que contraria não apenas a divisão dos poderes e o primado da estabilidade das relações jurídicas, mas também a própria segurança jurídica em favor de empregados e empregadores envolvidos na relação de trabalho.</p>
Art. 4º A compilação e a consolidação dos atos normativos em vigor vinculados à área trabalhista obedecerão ao disposto no Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 28 de novembro de 2019.		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 5º São objetivos gerais do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais: I - promover a conformidade às normas trabalhistas infralegais e o direito ao trabalho digno;		Objetivos
II - 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;		O que se chama de “desburocratização do marco regulatório”? Ao Estado compete buscar continuamente a “redução dos custos de conformidade das empresas”? O dispositivo repete a mesma estrutura de subjetividades inadequadas do artigo anterior.
III - promover a segurança jurídica;		De acordo com a lógica desenvolvida em todo o Decreto, a busca por segurança jurídica limita-se à defesa dos interesses patronais, deixando de lado a segurança jurídica e a proteção das pessoas trabalhadoras. Segurança jurídica para as pessoas trabalhadoras é saber se há contrato de trabalho, quantas horas vão trabalhar e quanto receberão ao final do mês. E que esse valor não seja inferior ao valor do salário-mínimo mensal. A desconexão entre o salário mensal e o número mínimo de horas de trabalho promovida, por exemplo, pelo contrato intermitente, causa insegurança jurídica, instabilidade financeira e, portanto, condições indignas de vida. A precariedade promovida por outras formas de contrato e a liberalização da terceirização é outro fator de insegurança jurídica.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
IV - alcançar marco regulatório trabalhista infralegal harmônico, moderno e dotado de conceitos claros, simples e concisos;		<p>A expressão “moderno” ganhou conotação de prevalência da liberdade econômica contra os direitos sociais consagrados na Constituição e que, na visão do governo, são examinados apenas sob o ponto de vista do custo para empresas.</p> <p>A pergunta que deveria ser feita não é quanto custam os direitos, mas sim quanto custaria não ter direitos.</p>
V - aprimorar a interação do Ministério do Trabalho e Previdência com os administrados;		
VI - 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;		
VII - promover a integração das políticas de trabalho e de previdência; e		
VIII - melhorar o ambiente de negócios, o aumento da competitividade e a eficiência do setor público, para a geração e a manutenção de empregos.		<p>O dispositivo em questão tem redação confusa, não explicando o que caracteriza a “melhoria do ambiente de negócios” e o “aumento da competitividade”.</p> <p>Também não é possível vislumbrar em que medida a implementação do referido programa (que ao menos inicialmente teria aplicação às relações de trabalho privadas) repercutiria na eficiência do setor público.</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 6º São objetivos específicos do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais:		
I - triar e catalogar a legislação trabalhista infralegal com matérias conexas ou afins;		
II - garantir, por meio da articulação entre as áreas, que o repositório de normas trabalhistas infralegais seja disponibilizado em ambiente único e digital, constantemente atualizado;		A articulação não deve ser feita somente com as áreas técnicas, mas também com os atores sociais envolvidos, como as entidades sindicais.
III - promover a participação social, inclusive por meio de consultas públicas;		<p>Por participação social, o texto todo do Decreto apresenta falsa transparência ao afastar o tripartismo clássico das relações de trabalho. Consulta pública direta; ausência da participação dos sindicatos expressamente na fiscalização; ausência de consulta e participação efetiva do Conselho Nacional do Trabalho.</p> <p>As consultas públicas são forma de dar transparência aos atos e devem ser realizadas, mas não substituem e não podem substituir o papel do diálogo social promovido pelo tripartismo em matéria de relações de trabalho.</p> <p>Há necessidade de se estabelecer, conforme recomendação da OIT e, em especial, a Convenção nº 144, ratificada pelo Brasil, procedimentos de consulta aos representantes sindicais de trabalhadores e empregadores, que, nos termos da Lei nº 11.648/2008, são as centrais sindicais, abrindo-se, ainda, para qualquer organização sindical se manifestar.</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
		A consulta pública não supre o rito das consultas às organizações sindicais representativas.
IV - buscar a harmonização das normas trabalhistas e previdenciárias infralegais; e		
V - revogar atos normativos exauridos ou tacitamente revogados.		
Art. 7º As normas trabalhistas infralegais analisadas no âmbito do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais serão organizadas e compiladas em coletâneas, de acordo com os seguintes temas:		
I - legislação trabalhista, relações de trabalho e políticas públicas de trabalho;		
II - segurança e saúde no trabalho;		
III - inspeção do trabalho;		
IV - procedimentos de multas e recursos de processos administrativos trabalhistas;		
V - convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT;		
VI - profissões regulamentadas; e		
VII - normas administrativas.		
Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Previdência poderá incluir outros temas para a organização de normas infralegais relacionados à sua área de atuação.		
Art. 8º Os atos normativos infralegais de natureza trabalhista editados pelo Ministério do Trabalho e	Decreto nº 9.191/2017- Estabelece as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração,	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Previdência deverão ser incorporados aos atos normativos consolidados ou revistos de acordo com os temas de que trata o art. 7º.	consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9191.htm Decreto nº 10.139/2019- Dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10139.htm	
§ 1º É vedada a edição de atos normativos autônomos quando houver ato normativo consolidado ou compilado que trate do mesmo tema.		
§ 2º Os atos normativos infralegais de matéria trabalhista a serem editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, incluídos aqueles relativos à inspeção do trabalho, deverão ser redigidos com clareza, precisão e ordem lógica, e apresentarão conceitos técnicos e objetivos, em observância ao disposto no Decreto nº 9.191, de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 2019.		
§ 3º Apenas serão admitidos os atos normativos inferiores a decreto editados nos termos do disposto no art. 2º do Decreto nº 10.139, de 2019.		
§ 4º 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, tais como manuais, recomendações, ofícios circulares,		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
diretrizes e congêneres, perderão validade a partir da data de publicação deste Decreto.		
Art. 9º O Ministério do Trabalho e Previdência avaliará e monitorará, a cada biênio, os resultados obtidos quanto à aderência aos objetivos específicos do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais previstos no art. 6º.		
CAPÍTULO II		
DO PRÊMIO NACIONAL TRABALHISTA		
Art. 10. Fica instituído o Prêmio Nacional Trabalhista, com a finalidade de estimular a pesquisa nas áreas de direito do trabalho, segurança e saúde no trabalho, economia do trabalho, auditoria-fiscal do trabalho, além de temas correlatos a serem estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência.		<p>O Decreto inova instituindo premiação à pesquisa no âmbito do direito do trabalho, segurança e saúde no trabalho, economia e auditoria do trabalho, temas correlatos, ficando a cargo do Ministério do Trabalho regulamentar a premiação respeitando os estabelecido nos §§ 1º ao 4º da norma.</p> <p>No Regulamento do Programa, espera-se, é necessário haver menção à participação das entidades sindicais no processo de escolha de critérios, categorias e ações premiadas.</p>
§ 1º O regulamento do Prêmio Nacional Trabalhista será editado pelo Ministério do Trabalho, e dele deverão constar, no mínimo:	x	
I - os critérios de avaliação;	x	
II - as categorias; e	x	
III - as ações laureadas.	x	
§ 2º O Ministério do Trabalho e Previdência coordenará a implementação do Prêmio Nacional Trabalhista.	x	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 3º A Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência será responsável pelo apoio técnico e administrativo necessário à implementação do Prêmio Nacional Trabalhista.	x	
§ 4º As despesas decorrentes da execução do Prêmio Nacional Trabalhista serão custeadas por meio de recursos oriundos de parcerias estabelecidas com entidades públicas ou privadas.	x	
CAPÍTULO III	x	
DO LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ELETRÔNICO		
Art. 11. O Livro de Inspeção do Trabalho, nos termos do disposto no § 1º do art. 628 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será disponibilizado em meio eletrônico pelo Ministério do Trabalho e Previdência, a todas as empresas que tenham ou não empregados, sem ônus, e será denominado eLIT.	CLT Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 1º Ficam as emprêsas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modelo será aprovado por portaria Ministerial.	Inova ao estabelecer que o documento físico "livro de inspeção do trabalho" passará a ser disponibilizado eletronicamente pelo Ministério do Trabalho e Previdência, o qual passa a ser denominado como "eLIT". Ficou a cargo do Ministério do Trabalho estabelecer a data que o novo sistema será obrigatório.
§ 1º O eLIT aplica-se, também, aos profissionais liberais, às instituições beneficentes, às associações recreativas ou a outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º As microempresas e as empresas de pequeno porte, nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão aderir ao eLIT por meio	LCP 123/2006 - Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga	O art. 51, IV, da LCP nº 123/2006 dispensa as microempresas e empresas de pequeno porte da posse do livro de inspeção do trabalho. Contudo, uma interpretação histórica dirá que o artigo 628 e a LCP, quando de sua edição, estavam em conformidade com livros físicos, e a finalidade da norma

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
de cadastro, hipótese em que obedecerão ao disposto neste Capítulo.	<p>as Leis nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999.</p> <p>http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm</p> <p>Das Obrigações Trabalhistas</p> <p>Art. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:</p> <p>I - da afiação de Quadro de Trabalho em suas dependências;</p> <p>II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro;</p> <p>III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem;</p> <p>IV - da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”; e</p> <p>V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.</p> <p>Art. 52. O disposto no art. 51 desta Lei Complementar não dispensa as microempresas e as empresas de pequeno porte dos seguintes procedimentos:</p> <p>I - anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS;</p> <p>II - arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;</p> <p>III - apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP;</p>	<p>era a simplificação para as microempresas e empresas de pequeno porte, por isso a dispensa.</p> <p>Portanto, tendo em vista a finalidade do eLIT, que é acompanhar o cumprimento das obrigações trabalhistas, as microempresas e empresas de pequeno porte poderão utilizar esta ferramenta para os fins estabelecidos na LCP 123/2006, em especial em procedimentos licitatórios.</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>IV - apresentação das Relações Anuais de Empregados e da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED. Parágrafo único. (VETADO). Art. 53. (REVOGADO)</p> <p>CLT Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) § 1º Ficam as empresas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modelo será aprovado por portaria Ministerial.</p>	
Art. 12. O eLIT é instrumento oficial de comunicação entre a empresa e a inspeção do trabalho, em substituição ao Livro impresso.	x	
Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá a data a partir da qual o uso do eLIT se tornará obrigatório.	x	
Art. 13. São princípios do eLIT:	x	
I - presunção de boa-fé;	x	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
II - racionalização e simplificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e das obrigações não tributárias impostas pela legislação previdenciária;	x	
III - eliminação de formalidades e exigências desnecessárias ou superpostas;	x	
IV - padronização de procedimentos e transparência; e	x	
V - conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária, inclusive quanto às normas de segurança e saúde do trabalhador.	x	
Art. 14. O eLIT destina-se, dentre outros, a:	x	
I - disponibilizar consulta à legislação trabalhista;	x	
II - disponibilizar às empresas ferramentas gratuitas e interativas de avaliação de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho;	x	
III - simplificar os procedimentos de pagamento de multas administrativas e obrigações trabalhistas;	x	
IV - possibilitar a consulta de informações relativas às fiscalizações registradas no eLIT e ao trâmite de processo administrativo trabalhista em que o consulente figure como parte interessada;	x	
V - registrar os atos de fiscalização e o lançamento de seus resultados;	x	
VI - cientificar a empresa quanto a prática de atos administrativos, medidas de fiscalização e avisos em geral;	x	
VII - assinalar prazos para o atendimento de exigências realizadas em procedimentos administrativos ou em medidas de fiscalização	x	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
VIII - viabilizar o envio de documentação eletrônica e em formato digital exigida em razão da instauração de procedimento administrativo ou de medida de fiscalização;	x	
IX - cientificar a empresa quanto a atos praticados e decisões proferidas no contencioso administrativo trabalhista e permitir, em integração com os sistemas de processo eletrônico, a apresentação de defesa e recurso no âmbito desses processos; e	x	
X - viabilizar, sem ônus, o uso de mecanismos destinados ao cumprimento de obrigações trabalhistas e à emissão de certidões relacionadas à legislação do trabalho.	x	
Art. 15. As comunicações eletrônicas realizadas por meio do eLIT, com prova de recebimento, são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.	x	
CAPÍTULO IV		
DA FISCALIZAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO		
Art. 16. Compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.	<p>CLT</p> <p>Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.</p> <p>Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002 - Regulamentação da Inspeção do Trabalho</p>	<p>Ao utilizar o termo “exclusivamente”, o Decreto afasta a competência de autoridades de direção nacional, regional e local, bem como de agentes de higiene e segurança no trabalho em funções auxiliares de inspeção do trabalho e outras autoridades que participam da fiscalização trabalhista (modificação do artigo 626, CLT).</p> <p>É importante observar que não há menção quanto à alteração do Decreto nº 4.552/02, sobre Regulamento da</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>Art. 2º Compõem o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho:</p> <p>I - autoridades de direção nacional, regional ou local: aquelas indicadas em leis, regulamentos e demais atos atinentes à estrutura administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego;</p> <p>II - Auditores-Fiscais do Trabalho;</p> <p>III - Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho, em funções auxiliares de inspeção do trabalho.</p> <p>Artigo 129 da Constituição federal</p>	Inspeção do Trabalho, o que prejudica a intenção de simplificar e sistematizar o sistema normativo.
Art. 17. A autoridade nacional, as autoridades máximas regionais e as autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho serão Auditores-Fiscais do Trabalho.		
Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre as autoridades a que se refere o <i>caput</i> .		
Seção I Das denúncias sobre irregularidades e dos pedidos de fiscalização trabalhista		
Art. 18. 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.		<p>Contempla as entidades sindicais no inciso III do parágrafo 1º.</p> <p>Reivindicação apresentada pelas Centrais Sindicais na consulta pública e no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho (CNT).</p>
§ 1º Os canais eletrônicos poderão ser utilizados por:		
I - trabalhadores;		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
II - órgãos e entidades públicas;		
III - entidades sindicais;		
IV- entidades privadas; e		
V – outros interessados.		
§ 2º As denúncias sobre irregularidades trabalhistas e pedidos de fiscalização serão recebidas e tratadas pela inspeção do trabalho, e poderão:		O termo “ <i>poderão</i> ” dá faculdade a cada fiscal.
I - ser utilizadas como fonte de informações nas fases de elaboração e execução do planejamento da inspeção do trabalho; e		
II - ter prioridade em situações específicas, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, especialmente quando envolverem indícios de:		
a) risco grave e iminente à segurança e à saúde de trabalhadores;		
b) ausência de pagamento de salário;		Faltou mencionar o pagamento de verbas rescisórias, que é objeto da maior parte das reclamações trabalhistas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho. Além disso, o inciso deveria incluir o descumprimento de cláusulas contidas em instrumento coletivo de trabalho, como proposto pelas Centrais Sindicais na consulta pública e no âmbito do CNT.
c) trabalho infantil; ou		
d) indício de trabalho análogo ao de escravo.		
§ 3º As denúncias que envolvam apenas o não pagamento de rubrica específica do salário ou de diferenças		Restrição prejudicial aos interesses da classe trabalhadora, especialmente considerando os altos

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
rescisórias e aquelas que envolvam o atraso de salários quitados no momento de análise da denúncia não se incluem nas hipóteses previstas na alínea “b” do inciso II do § 2º.		índices de inadimplemento patronal (ver comentários acima).
§ 4º Compete exclusivamente às chefias em matéria de inspeção do trabalho a designação de Auditor-Fiscal do Trabalho para o atendimento de demandas externas recebidas pelos canais eletrônicos a que se refere o <i>caput</i> .		
§ 5º A execução das atividades e dos projetos previstos no planejamento da inspeção do trabalho terão prioridade em relação àquelas provenientes de denúncias, requisições ou pedidos de fiscalização, exceto quanto ao disposto no inciso II do § 2º e nas determinações judiciais.		
§ 6º Em observância ao disposto no § 3º do art. 8º da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, a chefia em matéria de inspeção do trabalho deverá justificar e comunicar a justificativa quando da falta do atendimento de requisições do Ministério Público.		
§ 7º A Subsecretaria de Inspeção de Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência poderá celebrar termo de entendimento com órgãos interessados com vistas à melhor articulação entre o planejamento e a execução das ações fiscais e o atendimento a requisições ou pedidos de fiscalização.		
§ 8º Será garantida a confidencialidade da identidade dos usuários dos canais eletrônicos de que trata o <i>caput</i> , hipótese em que será vedado a qualquer pessoa que obtiver acesso à referida informação revelar a sua origem		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
ou a fonte da fiscalização, que ficará sujeita a penalidade prevista em legislação específica.		
§ 9º Na impossibilidade de uso ou acesso aos canais eletrônicos de que trata o <i>caput</i> , poderão ser admitidos outros meios para recebimento de denúncias sobre irregularidades trabalhistas.		
Seção II		
Da atuação estratégica e preventiva da inspeção do trabalho		
Art. 19. 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.		
§ 1º A atuação estratégica por meio das ações especiais setoriais incluirá a realização de ações coletivas para prevenção e saneamento das irregularidades.		
§ 2º As ações coletivas para prevenção e saneamento de irregularidades são iniciativas fora do âmbito das ações de fiscalização, que permitem o diálogo setorial e interinstitucional, e a construção coletiva de soluções.		
§ 3º São ações coletivas para prevenção, dentre outras:		
I - o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores;		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
II - o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais;		
III - a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas;		
IV - a elaboração de cartilhas e manuais;		
V - a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados;		
VI - a realização de visita técnica de instrução, 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		
VII - a atuação integrada com outros órgãos da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, com vistas ao compartilhamento de informações e à atuação conjunta na construção coletiva de soluções para os problemas concernentes a cada área de atuação.		
§ 4º O monitoramento das ações coletivas para prevenção a que se refere o § 3º será realizado na forma estabelecida pelo responsável de cada projeto.		
§ 5º A visita técnica de instrução a que se refere o inciso VI do § 3º consiste em atividade excepcional coletiva relacionada ao objeto do projeto ou da ação especial		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
setorial, agendada previamente pela autoridade nacional ou máxima regional em matéria de inspeção do trabalho.		
§ 6º Não caberá lavratura de auto de infração no âmbito das ações coletivas de prevenção previstas neste artigo.		
Seção III		
Da atuação pela inspeção do trabalho		
Art. 20. Incumbe exclusivamente à autoridade máxima regional em matéria de inspeção do trabalho a aplicação de multas, na forma prevista no art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.	<p>CLT</p> <p>Art. 126 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedirá as instruções necessárias à fiscalização do salário mínimo, podendo cometer essa fiscalização a qualquer dos órgãos componentes do respectivo Ministério, e, bem assim, aos fiscais dos Institutos de Aposentadoria e Pensões na forma da legislação em vigor.</p> <p>Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:</p> <p>I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;</p> <p>II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;</p> <p>III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.</p> <p>Art. 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou</p>	<p>Esse artigo tenta restringir a atuação da fiscalização aos auditores fiscais. A CLT possibilita a fiscalização por outros agentes, inclusive por meio de delegação.</p> <p>A restrição pode aumentar a impunidade das empresas que descumprem a legislação, principalmente, as normas de proteção, segurança e saúde do trabalho.</p> <p>A precarização do serviço público, a pouca renovação de pessoal e a ausência de concursos influenciarão a baixa e a tardia fiscalização.</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.</p> <p>Decreto nº. 40.359, de 16 de novembro de 1956 Art. 1º O Ministério Público da União junto a Justiça do Trabalho por finalidade zelar pela exata observância da Constituição Federal das Leis e atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições. § 2º Os membros do Ministério Público do Trabalho são fiscais da lei e de sua execução. Sua função consiste em promover e fiscalizar o cumprimento e a guarda da Constituição, das Leis, regulamentos e atos dos Poderes Públicos.</p>	
§ 1º 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.		
§ 2º O sistema de distribuição aleatória de processos para análise, decisão e aplicação de multas será disciplinado na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência de que trata o caput.		
Art. 21. 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.		Pela redação do Decreto, a auditoria fiscal somente poderá exigir cumprimento de obrigação previamente reconhecida, seja em norma legal, infralegal ou negociada.
Parágrafo único. Serão nulos os autos de infração ou as decisões de autoridades que não observarem o disposto		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
neste artigo, independentemente da natureza principal ou acessória da obrigação.		
Art. 22. É vedado ao Auditor-Fiscal do Trabalho determinar o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres.	CLT Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.	O Decreto tenta engessar a atuação do auditor-fiscal do trabalho, ao limitar a utilização de instrumentos que orientam ou regulamentam a aplicação de normas trabalhistas.
Art. 23. A não observância ao disposto no art. 22 poderá ensejar a apuração de responsabilidade administrativa do Auditor-Fiscal do Trabalho, nos termos do disposto no art. 121 e no art. 143 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.		O Decreto, além do mais, penaliza os auditores fiscais, o que pode limitar a sua atuação.
CAPÍTULO V		
DAS DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO E REVISÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO		
Art. 24. São diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, nos termos do disposto no art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, no art. 13 da Lei nº 5.889, de 1973, e no art. 9º da Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998:	CLT Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;	Princípios do Direito do Trabalho, estabelecidos na Constituição, na legislação trabalhista e na jurisprudência, não podem ser definidos por decreto. Além disso, propõe-se o princípio de preservar a saúde do trabalhador e ao mesmo tempo de garantir os interesses da livre iniciativa e o “pleno emprego”, dois princípios distintos e nem sempre compatíveis.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;</p> <p>III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;</p> <p>IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;</p> <p>V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;</p> <p>VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;</p> <p>VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.</p> <p>Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.</p> <p>Lei 5.889/1973 - Estatui normas reguladoras do trabalho rural.</p> <p>Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.</p> <p>Lei 9.719/1998 - Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências.</p> <p>Art. 9º Compete ao órgão gestor de mão-de-obra, ao operador portuário e ao empregador, conforme o caso, cumprir e fazer cumprir as normas concernentes a saúde e segurança do trabalho portuário.</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	Parágrafo único. O Ministério do Trabalho estabelecerá as normas regulamentadoras de que trata o <i>caput</i> deste artigo.	
I - redução dos riscos inerentes ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e promoção da segurança e saúde do trabalhador;		
II - 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, nos termos do disposto nos incisos III e IV do <i>caput</i> do art. 1º e nos incisos IV e VIII do <i>caput</i> do art. 170 da Constituição;		A Constituição de 1988 confere à valorização do trabalho humano, aos valores sociais do trabalho e à dignidade humana precedência normativa e valorativa em relação à livre iniciativa.
III - 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;		
IV - a harmonização, a consistência, a praticidade, a coerência e a uniformização das normas;		
V - a transparência, a razoabilidade e a proporcionalidade no exercício da competência normativa;		
VI - a simplificação e a desburocratização do conteúdo das normas regulamentadoras; e		
VII - a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas, nos termos do disposto no inciso III do <i>caput</i> do art. 2º da Lei nº 13.874, de 2019, incluído o tratamento diferenciado à atividade econômica de baixo risco à saúde e à segurança no ambiente de trabalho.		No caso de proteção à saúde e segurança, não se aplica intervenção subsidiária e excepcional do Estado, tendo em vista o disposto na Constituição federal de 1988.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Parágrafo único. 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.		<p>Não pode haver diferença quanto à proteção da saúde de um trabalhador fundada no tipo de empresa que o contrata.</p> <p>Normas regulamentadoras que privilegiam micro e pequenas empresas contrariam norma constitucional que determina a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 6º, XXII da Cf).</p>
Art. 25. São vedadas as seguintes condutas na elaboração e na revisão de normas regulamentadoras, exceto se em estrito cumprimento a previsão legal:		
I - criar reserva de mercado ao favorecer segmento econômico em detrimento de concorrentes;		
II - exigir especificação técnica que não seja necessária para atingir o fim pretendido; e		
III - redigir enunciados que impeçam ou retardem a inovação e a adoção de novas tecnologias, processos ou modelos de negócios, observado o disposto no inciso I do caput do art. 24.		
Art. 26. 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.		Não existe prioridade para um ou outro acidente, seja ele gerando incapacidade temporária ou permanente, até porque a incapacidade temporária pode durar meses ou até anos e ainda deixar sequelas que reduzem a capacidade plena para o trabalho.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
		<p>O Decreto deixa em segundo plano os riscos de nível médio e pequeno, dando prioridade para riscos de morte ou incapacitação permanente.</p> <p>Preocupação: que toda a atuação normativa se limite aos temas prioritários, deixando sem disciplina futura os casos que envolvam riscos médios e pequenos.</p>
<p>Art. 27. As normas regulamentadoras serão redigidas com clareza, precisão e ordem lógica, e apresentarão conceitos técnicos e objetivos, em observância ao disposto no Decreto nº 9.191, de 2017, e no Decreto nº 10.139, de 2019.</p>	<p>Decreto 9.191/2017 - Estabelece as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9191.htm</p> <p>Decreto 10.139/2019 - Dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10139.htm</p>	
<p>Art. 28. A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho incluirão mecanismos de consulta à sociedade em geral e às organizações 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, instituída pelo Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019.</p>	<p>Decreto 9.994/2019- Altera o Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, que regulamenta os critérios e os procedimentos específicos para o desenvolvimento dos servidores nos cargos das Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9994.htm</p>	<p>Não se trata de mera consulta. Os compromissos assumidos pelo Brasil perante a OIT impõem, em especial para normas dessa natureza, um imperativo de participação efetiva das organizações sindicais representativas no processo de elaboração da norma e a atuação igualmente efetiva da CTPP.</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 29. 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.		
CAPÍTULO VI		
DO CERTIFICADO DE APROVAÇÃO DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL		
Art. 30. O equipamento de proteção individual somente poderá ser comercializado com a obtenção do certificado de aprovação a que se refere o art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, emitido pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.	CLT Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)	Certificação de aprovação pela Secretaria do Trabalho.
§ 1º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre os procedimentos e os requisitos técnicos para emissão, renovação ou alteração do certificado de aprovação de que trata o <i>caput</i> .		Poder concentrado na mão do Ministro para definir requisitos técnicos de EPIs. Parece-nos mais adequado que algum órgão técnico seja o responsável por avaliar a qualidade e eficiência dos equipamentos.
§ 2º O certificado de aprovação de equipamento de proteção individual será emitido por meio de sistema eletrônico simplificado.		Não estabelece como será a emissão “simplificada”. Atualmente, o EPI, antes de receber a certificação de aprovação de equipamento de proteção individual (CA), precisa ser submetido a testes no INMETRO, a fim de garantir a qualidade. A simplificação nesse processo pode implicar risco para o trabalhador usuário de EPI.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 3º As informações prestadas e as documentações e os relatórios apresentados serão de responsabilidade do requerente e serão considerados para fins de emissão do certificado.		
§ 4º Os autores de declarações ou informações falsas ou que apresentarem documentos falsificados ficam sujeitos às penas previstas nos art. 297 a art. 299 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal.	<p>Código Penal</p> <p>Falsificação de documento público</p> <p>Art. 297 - Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro: Pena - reclusão, de dois a seis anos, e multa.</p> <p>§ 1º - Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, aumenta-se a pena de sexta parte.</p> <p>§ 2º - Para os efeitos penais, equiparam-se a documento público o emanado de entidade paraestatal, o título ao portador ou transmissível por endosso, as ações de sociedade comercial, os livros mercantis e o testamento particular.</p> <p>§ 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)</p> <p>I – na folha de pagamento ou em documento de informações que seja destinado a fazer prova perante a previdência social, pessoa que não possua a qualidade de segurado obrigatório; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)</p> <p>II – na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita; (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>III – em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)</p> <p>§ 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços. (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)</p> <p>Falsificação de documento particular Art. 298 - Falsificar, no todo ou em parte, documento particular ou alterar documento particular verdadeiro: Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa.</p> <p>Falsificação de cartão Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, equipara-se a documento particular o cartão de crédito ou débito.</p> <p>Falsidade ideológica Art. 299 - Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante: Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	multa, de quinhentos mil réis a cinco contos de réis, se o documento é particular. (Vide Lei nº 7.209, de 1984) Parágrafo único - Se o agente é funcionário público, e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, aumenta-se a pena de sexta parte.	
CAPÍTULO VII		
DO REGISTRO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA		
Art. 31. O registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, 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.	CLT Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. § 1º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019) § 2º 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. § 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo. § 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	O primeiro comentário a ser feito sobre o Registro Eletrônico de Controle de Jornada diz respeito à falta de diálogo efetivo sobre o tema no Conselho Nacional do Trabalho (CNT). Por exemplo, quando da discussão de minuta de portaria ministerial, as bancadas de trabalhadores e empregadores no CNT somente tiveram conhecimento sobre consulta pública realizada no período de 14/10/2020 a 14/11/2020 no dia 11/11/2020. Assim, não houve discussão prévia no âmbito do CNT nem houve tempo hábil para análise e manifestação de representantes de trabalhadores e empregadores nessa consulta pública. Esse tópico é, portanto, a demonstração concreta de que meras consultas públicas não proporcionam efetivo diálogo social nem respeitam o tripartismo a que o Estado brasileiro se comprometeu internacionalmente.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 1º Os procedimentos de análise de conformidade dos equipamentos e sistemas de que trata o <i>caput</i> considerarão os princípios da temporalidade, da integridade, da autenticidade, da irrefutabilidade, da pessoalidade e da auditabilidade, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
§ 2º Os equipamentos e sistemas de registro eletrônico de jornada, sem prejuízo do disposto no <i>caput</i> , registrarão fielmente as marcações efetuadas e atenderão aos seguintes critérios:		
I - não permitir:		
a) alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;		
b) restrições de horário às marcações de ponto; e		
c) marcações automáticas de ponto, tais como horário predeterminado ou horário contratual;		
II - não exigir autorização prévia para marcação de sobrejornada; e		
III - permitir:		
a) pré-assinalação do período de repouso; e		
b) assinalação de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.	<p>CLT Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.</p> <p>.....</p> <p>§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 32. Para fins de fiscalização, os sistemas de registro eletrônico de jornada de que trata o art. 31 deverão:		
I - permitir a identificação de empregador e empregado; e		
II - possibilitar a extração do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.		
CAPÍTULO VIII		
DA MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO		
Art. 33. A mediação de conflitos coletivos de natureza trabalhista, quando exercida no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, observará o disposto neste Capítulo.		
Art. 34. 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.		O trabalhador poderá solicitar por intermédio de sua entidade sindical, vinculando a participação do sindicato necessariamente.
Art. 35. A designação de mediador de que trata o art. 34 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		
Art. 36. Na hipótese de haver consenso entre as partes, o mediador deverá lavrar a ata de mediação, que tem natureza de título executivo extrajudicial, nos termos do disposto no inciso II, in fine, do <i>caput</i> do art. 784 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.	Lei 13.105/2015 (CPC) Art. 784. São títulos executivos extrajudiciais: II - a escritura pública ou outro documento público assinado pelo devedor;	O termo de mediação tem força de título executivo. Se a empresa não cumprir, poderá ser diretamente executado, individual e coletivamente.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
		É importante que nesses casos as entidades sindicais façam os corretos registros em ata, guardem e organizem tais documentos.
Parágrafo único. Na hipótese de não entendimento entre as partes, o mediador deverá:		
I - encerrar o processo administrativo de mediação; e		
II - lavrar a ata de mediação.		
Art. 37. O Ministério do Trabalho e Previdência disporá sobre ferramentas eletrônicas ou digitais e programas de fomento à composição individual e coletiva em conflitos trabalhistas que visem à redução da judicialização trabalhista.		O Poder Executivo insiste no fomento de negociação individual, desconsiderando a assimetria de força entre empregador e as pessoas que trabalham individualmente consideradas. Além disso, a composição deveria ser da Justiça do Trabalho e não do Ministério do Trabalho, que não deve ter o papel de fazer mediação individual.
Art. 38. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre os procedimentos necessários ao cumprimento do disposto neste Capítulo.		
CAPÍTULO IX		
DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS A TERCEIROS		
Art. 39. Considera-se empresa prestadora 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	Lei 6.019 Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras Providências.	O art. 39 repete a redação do art. 4º-A da Lei nº 6.019/74, com a redação que lhe foi dada pela “Reforma Trabalhista”, Lei nº 13.647/2017.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução	Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.	
§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.	Lei 6.019 § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.	Repete a Lei nº 6.019/74.
§ 2º 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.	Lei 6.019 Art. 4º-A (...) § 2º 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.	Repete a Lei nº 6.019/74.
§ 3º A verificação de vínculo empregatício e de infrações trabalhistas, quando se tratar de trabalhador terceirizado, será realizada contra a empresa prestadora dos serviços e		Inovação. Limita a fiscalização e restringe a verificação de fraude.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
não em relação à empresa contratante, exceto nas hipóteses de infração previstas nos § 7º e § 8º e quando for comprovada fraude na contratação da prestadora, situação em que deverá ser indicado o dispositivo da Lei nº 6.019, de 1974, que houver sido infringido.		
§ 4º Na hipótese de configuração de vínculo empregatício com a empresa contratante, o reconhecimento do vínculo deverá ser precedido da caracterização individualizada dos seguintes elementos da relação de emprego:	CLT Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.	Extrapolando a possibilidade normativa do decreto ao procurar estabelecer critérios de definição da relação de emprego.
I - a não eventualidade;		
II - a subordinação jurídica;		
III - a onerosidade; e		
IV - a pessoalidade.		
§ 5º 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.		Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao definir um critério objetivo que não se encontra em lei. Inaplicável.
§ 6º A caracterização da subordinação jurídica deverá ser demonstrada no caso concreto e incorporará a submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da empresa contratante, dentre outros.		Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao definir um critério objetivo que não se encontra em lei. Inaplicável. A doutrina admite a subordinação estrutural como elemento de configuração da relação de emprego.
§ 7º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará	Lei 6.019	Há responsabilização da empresa contratante no acompanhamento dos direitos trabalhistas a serem pagos à época do contrato de terceirização, como na Lei nº 6.019/74.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.	<p>§ 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p> <p>Lei 8.212/1991 - Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.</p> <p>Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.933, de 2009). (Produção de efeitos).</p> <p>§ 1º O valor retido de que trata o caput deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa cedente da mão de obra, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à Seguridade Social devidas sobre a folha de pagamento dos seus segurados. (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009)</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>§ 2º Na impossibilidade de haver compensação integral na forma do parágrafo anterior, o saldo remanescente será objeto de restituição. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>§ 3º Para os fins desta Lei, entende-se como cessão de mão-de-obra a colocação à disposição do contratante, em suas dependências ou nas de terceiros, de segurados que realizem serviços contínuos, relacionados ou não com a atividade-fim da empresa, quaisquer que sejam a natureza e a forma de contratação. (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>§ 4º Enquadram-se na situação prevista no parágrafo anterior, além de outros estabelecidos em regulamento, os seguintes serviços: (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>I - limpeza, conservação e zeladoria; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>II - vigilância e segurança; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>III - empreitada de mão-de-obra; (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>IV - contratação de trabalho temporário na forma da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).</p> <p>§ 5º O cedente da mão-de-obra deverá elaborar folhas de pagamento distintas para cada contratante. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998).</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	§ 6º Em se tratando de retenção e recolhimento realizados na forma do caput deste artigo, em nome de consórcio, de que tratam os arts. 278 e 279 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, aplica-se o disposto em todo este artigo, observada a participação de cada uma das empresas consorciadas, na forma do respectivo ato constitutivo. (Incluído pela Lei nº 11.941, de 2009)	
§ 6º 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 convencionado em contrato, observado o disposto no § 3º do art. 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974.	Lei 6.019 Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) § 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)	Mesma redação da Lei nº 6.019/74.
Art. 40. A responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços não implicará qualquer tipo de desconsideração da cadeia produtiva quanto ao vínculo empregatício entre o empregado da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante. Parágrafo único. É vedada a caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios, hipótese em que será necessária, para a sua configuração, conforme o	CLT Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das	Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao definir um critério objetivo que não se encontra em lei. Inaplicável. O <i>caput</i> está mal redigido, mas parece objetivar igualmente a limitação da ação fiscalizadora. O termo “desconsideração da cadeia produtiva quanto ao vínculo empregatício” opera em duplo sentido. Significa que teria que levar em consideração a cadeia produtiva e, portanto, a responsabilidade de cada empresa e, ao

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
disposto no § 3º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a demonstração: I - do interesse integrado; II - da efetiva comunhão de interesses; e III - da atuação conjunta das empresas que o integrem.	empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)	mesmo tempo, desconsiderá-la para fins de identificação da responsabilidade da empresa principal ou tomadora. O parágrafo único repete o parágrafo 3º do art. 2º da CLT, embora procure estabelecer uma rigidez quanto à “vedação”. Também parece dirigir-se à fiscalização, uma vez que no parágrafo 3º do art. 2º da CLT, trata-se de presunção que poderá ser afastada.
CAPÍTULO X		
DO TRABALHO TEMPORÁRIO		
Art. 41. Considera-se trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 1974, aquele prestado por pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.	Lei 6.019 Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.	O Decreto substituiu a expressão “pessoa física” da Lei nº 6.019/1974 por “pessoa natural” e incluiu a expressão “ou cliente” depois de “empresa tomadora de serviços”. As expressões “pessoa natural” e “pessoa física” são tratadas como sinônimos de pessoa não jurídica (ser humano dotado de capacidade). Já a expressão “ou cliente” parece não fazer sentido juridicamente, diante dos termos da Lei nº 6.019/74, que exige ser a tomadora de serviços uma “empresa”.
Art. 42. O trabalho temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros de que trata o art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 1974.	Lei 6.019 Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)</p> <p>§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p> <p>§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p>	
Art. 43. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se:		
I - empresa de trabalho temporário - pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Previdência, responsável pela colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes, que deles necessite temporariamente;	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.</p>	
II - empresa tomadora de serviços ou cliente - pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que, em decorrência de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou de demanda complementar de serviços, celebre contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários com empresa de trabalho temporário;	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.</p>	
III - trabalhador temporário - pessoa natural contratada por empresa de trabalho temporário, colocada à disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente, destinada a atender a necessidade de substituição		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços;		
IV - demanda complementar de serviços - demanda oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, de natureza intermitente, periódica ou sazonal;		Conceitua termos que estão na Lei nº 6.019, mas não definidos nela.
V - substituição transitória de pessoal permanente - substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços ou cliente afastado por motivo de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, tais como férias, licenças e outros afastamentos previstos em lei;		Conceitua termos que estão na Lei nº 6.019, mas não definidos nela.
VI - contrato individual de trabalho temporário - contrato de trabalho individual escrito, celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário; e		Conceitua termos que estão na Lei nº 6.019, mas não definidos nela.
VII - contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário - contrato escrito, celebrado entre empresa de trabalho temporário e empresa tomadora de serviços ou cliente, para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários de que trata o art. 9º da Lei nº 6.019, de 1974.	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017) I - qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) III - prazo da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>IV - valor da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p> <p>V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p> <p>§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p> <p>§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p> <p>§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)</p>	
<p>Parágrafo único. Não se considera demanda complementar de serviços as demandas:</p> <p>I - contínuas ou permanentes; e</p> <p>II - decorrentes da abertura de filiais.</p>		Conceitua termos que estão na Lei nº 6.019, mas não definidos nela.
Art. 44. A empresa de trabalho temporário tem por finalidade a colocação de trabalhadores temporários à	Lei nº 6.019	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
disposição de empresa tomadora de serviços ou cliente que deles necessite temporariamente.	Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.	
Art. 45. O pedido de registro da empresa de trabalho temporário, observadas as normas complementares estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência, deverá ser instruído com os seguintes documentos:	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho:</p> <p>I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda;</p> <p>II - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;</p> <p>III - prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).</p>	Repete a Lei nº 6.019.
I - prova de constituição da pessoa jurídica e registro na Junta Comercial da localidade em que a empresa tenha sede;		
II - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ; e		
III - prova de posse de capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais).		
Art. 46. A empresa de trabalho temporário deverá, quando solicitado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, fornecer as informações consideradas necessárias para subsidiar a análise do mercado de trabalho.	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra,</p>	Repete a Lei nº 6.019.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.	
Parágrafo único. O fornecimento das informações a que se refere o <i>caput</i> poderá ser substituído pelo uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		Institui forma digital para o fornecimento de informações.
Art. 47. O cadastramento dos trabalhadores temporários será junto ao Ministério do Trabalho e Previdência.		
Art. 48. Compete à empresa de trabalho temporário remunerar e assistir os trabalhadores temporários quanto aos direitos assegurados, observado o disposto nos art. 60 a art. 63.		
Art. 49 A empresa de trabalho temporário fica obrigada a anotar em relação ao trabalhador temporário, nas anotações gerais da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou em meio eletrônico que venha a substituí-la, a sua condição de temporário, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
Art. 50. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a apresentar à inspeção do trabalho, quando solicitado, o contrato celebrado com o trabalhador temporário, a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e os demais documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas neste Capítulo.		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 51. A empresa de trabalho temporário fica obrigada a discriminar, separadamente, em nota fiscal, os valores pagos a título de obrigações trabalhistas e fiscais e a taxa de agenciamento de colocação à disposição dos trabalhadores temporários.		
Art. 52. É vedado à empresa de trabalho temporário ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:		
I - o trabalhador for contratado por outra empresa de trabalho temporário; e		
II - ter ou utilizar, em seus serviços, trabalhador temporário, exceto quando:		
II - for comprovada a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou demanda complementar de serviços.		
Art. 53. É vedado à empresa de trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer valor, inclusive a título de mediação de mão de obra.	Lei 6.019 Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.	Mesmo sentido.
§ 1º A empresa de trabalho temporário poderá apenas efetuar os descontos previstos em lei.		
§ 2º A infração ao disposto neste artigo acarretará o cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.	Lei 6.019 Art. 18 (...)	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.	
Art. 54. A empresa tomadora de serviços ou cliente manterá, em seu estabelecimento, e apresentará à inspeção do trabalho, quando solicitado, o contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhadores temporários celebrado com a empresa de trabalho temporário.		
Art. 55. É responsabilidade da empresa tomadora de serviços ou cliente garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 5º-A (...)</p> <p>§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.</p>	Pela redação desse dispositivo, basta que a empresa tomadora de serviços determine o local de prestação do serviço para ser responsabilizada pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores. A exigência de cláusula contratual foi suprimida.
Art. 56. A empresa tomadora de serviços ou cliente estenderá ao trabalhador temporário, colocado à sua disposição, os mesmos atendimentos médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados, existentes nas suas dependências ou em local por ela designado.	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 9º (...)</p> <p>§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.</p>	Mesma redação.
Art. 57. Não existe vínculo empregatício, independentemente do ramo da empresa tomadora de	Lei 6.019	Mesma redação.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
serviços ou cliente, entre esta e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.	Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.	
Art. 58. A empresa tomadora de serviços ou cliente exercerá o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição.		
Art. 59. O contrato de trabalho temporário poderá dispor sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços ou cliente.	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 9º (...)</p> <p>§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.</p>	Mesma redação.
Art. 60. Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:	<p>Lei 6.019</p> <p>Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:</p>	
I - remuneração equivalente àquela percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente, calculada à base horária, de modo a garantir, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;	a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;	Mesma redação.
II - pagamento de férias proporcionais, calculado na base de um doze avos do último salário percebido, por mês trabalhado, nas hipóteses de:	c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 ;	
a) dispensa sem justa causa,		
b) pedido de demissão; ou		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
c) término normal do contrato individual de trabalho temporário;		
III - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma prevista em lei;	Lei nº 8.036/1990 Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;	Mesma redação.
IV - benefícios e serviços da Previdência Social;	h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973) .	
V - seguro de acidente do trabalho; e	g) seguro contra acidente do trabalho;	Mesma redação.
VI - anotação da sua condição de trabalhador temporário em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, em anotações gerais.		
Parágrafo único. Para fins do disposto no inciso II do caput, será considerada como mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.		
Art. 61. A jornada de trabalho para os trabalhadores temporários será de, no máximo, oito horas diárias.		
§ 1º A jornada de trabalho poderá ter duração superior a oito horas diárias na hipótese de a empresa tomadora de serviços ou cliente utilizar jornada de trabalho específica.	Lei 6.019 Art. 12 (...) b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);	Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao estabelecer jornada diversa daquela constante na lei. Inaplicável.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 2º As horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento.		
Art. 62. Será assegurado ao trabalhador temporário o acréscimo de, no mínimo, vinte por cento de sua remuneração quando trabalhar no período noturno.		
Art. 63. Será assegurado ao trabalhador temporário o descanso semanal remunerado nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.	Lei 605/1949 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm	
Art. 64. Não se aplica ao trabalhador temporário:		
I - o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e	Lei 6019 Art. 10 (...) § 4º Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	Mesma redação.
II - a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.	CLT Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998) Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.	
Art. 65. A empresa de trabalho temporário celebrará contrato individual de trabalho temporário escrito com o trabalhador colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente, do qual constarão expressamente:	Lei 6019 Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.	
I - os direitos conferidos ao trabalhador temporário decorrentes da sua condição; e		
II - a indicação da empresa tomadora de serviços ou cliente.		
Art. 66. O prazo de duração do contrato individual de trabalho temporário não poderá ser superior a cento e oitenta dias corridos, independentemente de a prestação de serviço ocorrer em dias consecutivos ou não.	Lei 6019 Art. 10 (...) § 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não.	
Parágrafo único. O contrato, comprovada a manutenção das condições que ensejaram a contratação temporária, poderá ser prorrogado apenas uma vez, além do prazo previsto no <i>caput</i> , por até noventa dias corridos, independentemente de a prestação de trabalho ocorrer em dias consecutivos ou não.	Lei 6019 Art. 10 (...) § 2º O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no §	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.	
Art. 67. O trabalhador temporário que cumprir os períodos estipulados no art. 66 somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços ou cliente, em novo contrato temporário, após o período de noventa dias, contado da data do término do contrato anterior.	Lei 6019 § 5º O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior.	
Parágrafo único. A contratação anterior ao prazo previsto no caput caracterizará vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.	Lei 6019 § 6º A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora	
Art. 68. É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador temporário pela empresa tomadora de serviço ou cliente.	Lei 6019 Art. 11 (...) Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.	
Art. 69. Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e as circunstâncias de que tratam os art. 482 e art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, que ocorram entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços ou cliente.	Lei 6019 Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
<p>Art. 70. O contrato individual de trabalho temporário não se confunde com o contrato por prazo determinado previsto no art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e na Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.</p>	<p>CLT</p> <p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.</p> <p>§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.</p> <p>§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:</p> <p>a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;</p> <p>b) de atividades empresariais de caráter transitório;</p> <p>c) de contrato de experiência.</p> <p>§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.</p> <p>Lei 9.601/1998 - Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 71. Para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, é obrigatória a celebração de contrato por escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, do qual constarão expressamente:	Lei 6019 Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.	
I - a qualificação das partes;	Lei 6019 - Art. 9 I - qualificação das partes;	
II - a justificativa da demanda de trabalho temporário;	Lei 6019 - Art. 9 II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;	
III - o prazo estabelecido para a prestação de serviços;	III - prazo da prestação de serviços;	
IV - o valor estabelecido para a prestação de serviços; e	Lei 6019 - Art. 9 IV - valor da prestação de serviços;	
V - as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local em que seja prestado o serviço.	Lei 6019 - Art. 9 V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.	
§ 1º O valor da prestação de serviços de que trata o inciso IV do <i>caput</i> consiste na taxa de agenciamento da prestação de serviço de colocação à disposição de trabalhadores temporários.		Ao definir “valor de prestação de serviços” como “taxa de agenciamento da prestação de serviço”, o Decreto dispensa que o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente disponha expressamente sobre a remuneração da pessoa física que efetivamente prestará o serviço . O que fragiliza a proteção da classe trabalhadora.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 2º A justificativa da demanda de trabalho temporário de que trata o inciso II do <i>caput</i> consiste na descrição do fato ensejador da contratação de trabalho temporário.		Esclarece o que é a justificativa da demanda do trabalho temporário, o que ensejará fiscalização, nos termos do art. 72 (seguinte).
Art. 72. A descrição da justificativa da demanda de trabalho temporário e a quantidade necessária de trabalhadores serão demonstradas pela empresa de trabalho temporário ou pela empresa tomadora de serviços ou cliente, observado o disposto nos art. 65 e art. 66 e nas normas complementares editadas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
Art. 73. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios que envolvam a relação de trabalho entre empresa de trabalho temporário, empresa tomadora de serviços ou cliente e trabalhador temporário.	Lei 6019 Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.	
Art. 74. A empresa tomadora de serviços ou cliente responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que for realizado o trabalho temporário.	Lei 6019 – art. 5º-A § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. LEI Nº 8.212/1991 Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra,	Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao excluir a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias. Inaplicável.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5o do art. 33 desta Lei.	
Parágrafo único. Na hipótese de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços ou cliente responderá solidariamente pelas verbas relativas ao período para o qual o trabalhador tenha sido contratado.	Lei 6.019/1974 Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.	Atenção: redação genérica do Decreto pode ensejar problemas na aplicação dessa norma trabalhista. No caso de falência, a responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços ou cliente abrange remuneração, indenização e recolhimentos previdenciários (art. 16 da Lei 6.019/1974).
Art. 75. A empresa tomadora de serviços ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de acidente cuja vítima seja trabalhador temporário colocado à sua disposição, nos termos do disposto no § 2º do art. 12 da Lei nº 6.019, de 1974.	Lei 6.019/1974 Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: § 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.	
CAPÍTULO XI		
DA GRATIFICAÇÃO DE NATAL		
Art. 76. O pagamento da gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei nº 4.090, de 1962, e na Lei nº 4.749, de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia vinte de	Lei 4.090/1962 Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
dezembro de cada ano, e terá como base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.	<p>salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.</p> <p>Lei 4.749/1965 Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.</p>	
§ 1º A gratificação corresponderá a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.	<p>Lei 4.749/1965 Art. 1º § 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.</p>	Mesmo sentido.
§ 2º Para fins do disposto no § 1º, será considerada como mês completo a fração igual ou superior a quinze dias.	<p>Lei 4.749/1965 Art. 1º § 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.</p>	Mesmo sentido.
Art. 77. A gratificação de Natal para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, será calculada na base de um onze avos da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até novembro de cada ano, e será adicionada àquela que corresponder à parte do salário contratual fixo, quando houver.	<p>Decreto nº 57.155/1965 Art. 2º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A esta gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo.</p>	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Até o dia dez de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da	Decreto nº 57.155/1965	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
gratificação de Natal será revisto para 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	Parágrafo único. Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.	
Art. 78. O empregador pagará, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, como adiantamento da gratificação de Natal, em parcela única, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior ao do pagamento.	Lei 4.749/1965 Art. 2º - Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.	Mesmo sentido.
§ 1º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, o adiantamento da gratificação de Natal será calculado na base da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até o mês anterior ao do pagamento.	Decreto 57.155/1965 Art. 2º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A esta gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo.	Mesmo sentido.
§ 2º O empregador não fica obrigado a pagar o adiantamento da gratificação de Natal aos seus empregados no mesmo mês.	Lei 4.749/1965 Art. 2º § 1º - O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.	Mesmo sentido.
§ 3º O valor que o empregado houver recebido a título de adiantamento da gratificação de Natal será deduzido do valor da gratificação devida.	Lei 4.749/1965 Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.	
§ 4º Na hipótese de o empregado ser admitido no curso do ano ou de não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses do ano, o adiantamento da gratificação de Natal corresponderá à metade de um doze avos da remuneração por mês de serviço.	Decreto 57.155/1965 Art. 3º § 4º Nos casos em que o empregado fôr admitido no curso do ano, ou, durante êste, não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses, o adiantamento corresponderá à metade de 1/12 avos da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.	Mesmo sentido.
Art. 79. O adiantamento da gratificação de Natal será pago por ocasião das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do ano correspondente.	Decreto 57.155/1965 Art. 4º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que êste o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.	Mesmo sentido.
Art. 80. Quando parte da remuneração for paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas, será computado para fixação da respectiva gratificação.	Decreto 57.155/1965 Art. 5º Quando parte da remuneração fôr paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas, será computado para fixação da respectiva gratificação.	Mesmo sentido.
Art. 81. As faltas legais e as faltas justificadas ao serviço, na forma prevista nos art. 76 e art. 77, não serão deduzidas.	Decreto 57.155/1965 Art. 6º As faltas legais e as justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no art. 2º dêste decreto.	Mesmo sentido.
Art. 82. Caso o contrato de trabalho seja extinto, exceto na hipótese de rescisão com justa causa, o empregado receberá a gratificação devida, na forma prevista no art. 76, calculada sobre a remuneração do respectivo mês.	Decreto 57.155/1965 Art. 7º Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho, salvo na hipótese de rescisão com justa causa, o empregado receberá a gratificação devida, nos termos do art. 1º, calculada sobre a remuneração do respectivo mês.	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Parágrafo único. Caso a extinção do contrato de trabalho ocorra antes do pagamento de que trata o art. 76, o empregador poderá compensar o adiantamento a que se refere o art. 78 com o valor da gratificação devida na hipótese de rescisão e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que o empregado possua.	Decreto 57.155/1965 Parágrafo único. Se a extinção do contrato de trabalho ocorrer antes do pagamento de que se trata o art. 1º, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado no art. 3º, com o valor da gratificação devida na hipótese de rescisão.	Extrapola a possibilidade normativa do Decreto ao permitir compensação com outro crédito de natureza trabalhista. Inaplicável.
CAPÍTULO XII		
DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO RURAL		
Art. 83. Este Capítulo disciplina a aplicação das normas reguladoras do trabalho rural, nos termos do disposto na Lei nº 5.889, de 1973.	Lei 5.889/1973 Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.	
Art. 84. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se empregador rural a pessoa natural ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados.	Lei 5.889/1973 Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.	
§ 1º Equipara-se ao empregador rural:		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
I - a pessoa natural ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem; e	<p>Lei 5.889/1973</p> <p>Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem.</p>	
II - o consórcio simplificado de produtores rurais de que trata o art. 25-A da Lei nº 8.212, de 1991.	<p>Lei 8.212/1991 - Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.</p> <p>Art. 25A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.</p> <p>§ 1º O documento de que trata o caput deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS de cada um dos produtores rurais. (Incluído pela Lei nº 10.256, de 2001).</p> <p>§ 2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.256, de 2001).</p> <p>§ 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	obrigações previdenciárias. (Incluído pela Lei nº 10.256, de 2001).	
§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora cada uma delas tenha personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.	Lei 5.889/1973 Art. 3º § 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.	
§ 3º Considera-se como atividade agroeconômica, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.	Lei 5.889/1973 Art. 3º § 1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.	
§ 4º Para fins do disposto no § 3º, consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:	Decreto Nº 73.626/74. § 4º Consideram-se como exploração industrial em estabelecimento agrário, para os fins do parágrafo anterior, as atividades que compreendem o primeiro tratamento dos produtos agrários in natura sem transformá-los em sua natureza, tais como:	
I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das	I - o beneficiamento, a primeira modificação e o preparo dos produtos agropecuários e hortigranjeiros e das	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização; e	matérias-primas de origem animal ou vegetal para posterior venda ou industrialização;	
II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura referidas no inciso I.	II - o aproveitamento dos subprodutos oriundos das operações de preparo e modificação dos produtos in natura, referidas no item anterior.	
§ 5º Para fins do disposto no § 3º, não se considera indústria rural aquela que, ao operar a primeira modificação do produto agrário, transforme a sua natureza a ponto de perder a condição de matéria-prima.	Decreto Nº 73.626/74 § 5º Para os fins previstos no § 3º não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima.	
Art. 85. Para fins do disposto neste Capítulo, empregado rural é toda pessoa natural que, em propriedade rural ou prédio rústico, preste serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante o pagamento de salário.	Lei 5.889/1973 Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.	
Art. 86. As relações de trabalho rural serão reguladas pela Lei nº 5.889, de 1973, e, naquilo que não dispuser em contrário, pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 e pela legislação especial.		
Art. 87. Os contratos de trabalho rural, individuais ou coletivos, estabelecerão, conforme os usos, as praxes e os costumes de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, cuja duração não poderá exceder a oito horas diárias.	Decreto Nº 73.626/74 Art. 5º Os contratos de trabalho, individuais ou coletivos, estipularão, conforme os usos, praxes e costumes, de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, que não poderá exceder de 8 (oito) horas por dia.	
§ 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, a concessão de intervalo	Decreto Nº 73.626/74 – art. 5º § 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, a concessão de um	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
mínimo de uma hora para repouso ou alimentação, observados os usos e os costumes da região.	intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, observados os usos e costumes da região.	
§ 2º Os intervalos para repouso ou alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.	Decreto Nº 73.626/74 – art. 5º § 2º Os intervalos para repouso ou alimentação não serão computados na duração do trabalho.	
Art. 88. Haverá período mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Decreto Nº 73.626/74 Art. 6º Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.	
Art. 89. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas horas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.	Decreto nº 73.626/74 Art. 7º A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, observado o disposto no artigo anterior. CLT Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.	Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao excluir o requisito “acordo escrito” no caso das tratativas entre empregador e empregado. Inaplicável.
§ 1º Deverá constar, obrigatoriamente, de acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a importância da remuneração da hora suplementar que será, pelo menos, cinquenta por cento superior à da hora normal.	Decreto nº 73.626/74 Art. 7º A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre o empregador e o	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, observado o disposto no artigo anterior.</p> <p>§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.</p> <p>Constituição Federal</p> <p>Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:</p> <p>XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal</p>	
§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 7º</p> <p>§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente redução em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal de trabalho.</p>	Possibilita a compensação da jornada de trabalho em até 1 (um) ano, desde que haja acordo ou convenção coletiva. Anteriormente, a norma previa apenas a compensação diária.
§ 3º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.		<p>Extrapolou a possibilidade normativa do Decreto ao criar a modalidade de acordo individual tácito não prevista na norma regulamentada.</p> <p>Segundo o Decreto, a compensação individual poderia ocorrer por acordo individual tácito, desde que ocorra no mesmo mês. Porém, a compensação em período mais</p>

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
		elastecido exige instrumento coletivo, conforme o parágrafo anterior.
Art. 90. A duração do trabalho poderá, caso ocorra necessidade imperiosa, exceder do limite legal ou convencionado, seja por motivo de força maior, seja para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 8º A duração da jornada de trabalho poderá exceder do limite legal convencionado para terminar serviços que, pela sua natureza, não possam ser adiados, ou para fazer face a motivo de força maior.</p> <p>CLT</p> <p>Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.</p>	Aplica ao trabalho rural a disposição do artigo 61 da CLT.
§ 1º Nas hipóteses previstas no <i>caput</i> , o excesso poderá ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 8º</p> <p>§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à Delegacia Regional do Trabalho, ou, antes desse prazo, justificado aos agentes fiscais, sem prejuízo daquela comunicação.</p>	Retira a obrigação de comunicar a Delegacia Regional do Trabalho ou justificar aos agentes fiscais. A alteração facilita a extrapolação do limite legal.
§ 2º Nas hipóteses de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente será de, no mínimo, cinquenta por cento superior à hora normal.	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 8º</p> <p>§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto</p>	O Decreto adequa a redação do adicional das horas extras de acordo com a Constituição federal.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas.	
§ 3º Nas demais hipóteses de excesso previstas no <i>caput</i> , as horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o trabalho não poderá exceder a doze horas, desde que a lei não estabeleça expressamente outro limite.	Decreto nº 73.626/74 Art. 8º § 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas.	O Decreto adequa a redação do adicional das horas extras de acordo com a Constituição federal.
§ 4º A duração da jornada de trabalho, sempre que ocorrer interrupção resultante de causas acidentais ou de força maior que determinem a impossibilidade de sua realização, poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda a dez horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à autorização prévia da autoridade competente.	Decreto nº 73.626/74 Art. 9º A duração da jornada de trabalho poderá igualmente exceder do limite legal ou convencionado, até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias necessários, para compensar interrupções do trabalho decorrentes de causas acidentais ou de força maior, desde que a jornada diária não exceda de 10 (dez) horas.	Estabelece outro limite legal e exige autorização prévia da autoridade competente, na hipótese de extrapolção da jornada por causas acidentais ou motivo de força maior, que não poderá exceder a quarenta e cinco dias por ano.
Art. 91. Nos serviços intermitentes, não serão computados como de efetivo exercício os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, o que deverá ser expressamente ressalvado nos registros referentes à Carteira de Trabalho e Previdência Social.	Decreto nº 73.626/74 Art. 10. Nos serviços intermitentes não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, devendo essa característica ser expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Parágrafo único. Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção da jornada de trabalho de, no mínimo, cinco horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.	Decreto nº 73.626/74 Art. 10. Parágrafo único. Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas diárias distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 5 (cinco) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.	Mesmo sentido.
Art. 92. O trabalho noturno acarretará acréscimo de vinte e cinco por cento sobre a remuneração normal da hora diurna.	Decreto nº 73.626/74 Art. 11. Todo trabalho noturno acarretará acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal da hora diurna.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Para fins do disposto no <i>caput</i> , considera-se trabalho noturno aquele executado entre:	Decreto nº 73.626/74 Parágrafo único. Considera-se trabalho noturno, para os efeitos deste artigo, o executado entre as 21 (vinte e uma) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 (vinte) horas de um dia e as 4 (quatro) horas do dia seguinte, na atividade pecuária.	
I - as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária; e		
II - as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura.		
Art. 93. Fica proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos de idade, além daqueles proibidos pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, e pelo Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.	Decreto nº 73.626/74 Art. 12. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno. Art. 13. Ao menor de 12 (doze) anos é proibido qualquer trabalho.	Adequa o trabalho rural quanto à proibição de trabalhos insalubres e perigosos para menores de 18 anos.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Parágrafo único. Fica proibida qualquer espécie de trabalho a menores de dezesseis anos de idade, exceto quanto à contratação de jovem a partir de quatorze anos na condição de aprendiz.	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 15. Ao empregado maior de 16 (dezesseis) anos é assegurado salário-mínimo regional de adulto.</p> <p>Parágrafo único. Ao empregado menor de 16 (dezesseis) anos é assegurado salário-mínimo igual à metade do salário-mínimo regional de adulto.</p> <p>CLT</p> <p>Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.</p>	Proíbe o trabalho rural aos menores de 16 anos, salvo na hipótese de aprendiz, que detém regulamentação própria.
Art. 94. Aplicam-se aos trabalhadores rurais sem vínculo empregatício que prestem serviços a empregadores rurais, dentre outras, as normas referentes:	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 14. As normas referentes à jornada de trabalho, trabalho noturno, trabalho do menor e outras compatíveis com a modalidade das respectivas atividades aplicam-se aos avulsos e outros trabalhadores rurais que, sem vínculo de emprego, prestam serviços a empregadores rurais.</p>	O Decreto deixa claro a necessidade de observar as regras de saúde e segurança, mesmo para os trabalhadores rurais sem vínculo empregatício.
I - à segurança e à saúde no trabalho;		
II - à jornada de trabalho;		
III - ao trabalho noturno; e		
IV - ao trabalho do menor de idade.		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 95. No salário do empregado, além das hipóteses de determinação legal ou decisão judicial, somente poderão ser efetuados os seguintes descontos, calculados sobre o salário-mínimo:	Decreto nº 73.626/74 Art. 16. Além das hipóteses de determinação legal ou decisão judicial, somente poderão ser efetuados no salário do empregado os seguintes descontos:	Substitui a base de cálculo dos descontos de “salário do empregado” para “salário-mínimo”.
I - até o limite de vinte por cento, pela ocupação da morada;	I - até o limite de 20% (vinte por cento) do salário-mínimo regional, pela ocupação da morada;	
II - até o limite de vinte e cinco por cento, pelo fornecimento de alimentação; e	II - até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do salário-mínimo regional, pelo fornecimento de alimentação;	
III - valores de adiantamentos em dinheiro.	III - valor de adiantamentos em dinheiro.	
§ 1º As deduções de que trata o <i>caput</i> deverão ser previamente autorizadas pelo empregado, sem o que serão nulas de pleno direito.	Decreto nº 73.626/74 Art. 16 § 1º As deduções especificadas nos itens I, II e III deverão ser previamente autorizadas pelo empregado, sem o que serão nulas de pleno direito.	Mesmo sentido.
§ 2º Para fins do disposto no inciso I do <i>caput</i> , considera-se morada a habitação fornecida pelo empregador, a qual, atendidas as condições peculiares de cada região, satisfaça os requisitos de salubridade e higiene estabelecidos em normas editadas em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.	Decreto nº 73.626/74 Art. 16 § 2º Para os fins a que se refere o item I deste artigo, considera-se morada, a habitação fornecida pelo empregador, a qual, atendendo às condições peculiares de cada região, satisfaça os requisitos de salubridade e higiene estabelecidos em normas expedidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.	Substitui a autoridade competente para fixar os requisitos de salubridade e higiene de “Delegacias Regionais do Trabalho” para “Ministro de Estado do Trabalho e Previdência”, o que provavelmente dificultará a consideração das <i>condições peculiares de cada região</i> .
§ 3º O desconto previsto no inciso I do <i>caput</i> , sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, deverá ser dividido proporcionalmente pelo número total de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.	Decreto nº 73.626/74 Art. 17. Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o valor correspondente ao percentual do desconto previsto no item I, do artigo 15, será dividido igualmente pelo número total de ocupantes.	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	Parágrafo único. É vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.	
§ 4º O empregado, rescindido ou extinto o contrato de trabalho, será obrigado a desocupar a moradia fornecida pelo empregador no prazo de trinta dias, contado da data do término da relação laboral.	Decreto nº 73.626/74 Art. 18. Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a moradia fornecida pelo empregador dentro de 30 (trinta) dias.	Mesmo sentido.
Art. 96. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços por meio de contrato de safra.	Decreto nº 73.626/74 Art. 19. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços mediante contrato de safra.	Mesma redação.
Parágrafo único. Considera-se contrato de safra aquele que tenha a sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.	Decreto nº 73.626/74 Parágrafo único. Contrato de safra é aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.	Mesmo sentido.
Art. 97. O empregador, expirado normalmente o contrato de safra, deverá pagar ao safreiro, a título de indenização do tempo de serviço, o valor correspondente a um doze avos do salário mensal por mês de serviço.	Decreto nº 73.626/74 Art. 20. Expirado normalmente o contrato de safra, o empregador pagará ao safreiro, a título de indenização do tempo de serviço, a importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Será considerada como mês completo a fração superior a quatorze dias.		
Art. 98. O aviso prévio, nos termos do disposto no Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, será concedido na proporção de trinta dias aos empregados	Decreto nº 73.626/74 Art. 21. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho,	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
que contem com até um ano de serviço ao mesmo empregador.	deverá avisar à outra da sua resolução com a antecedência mínima de: I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; II - 30 (trinta) dias, se o pagamento for efetuado por quinzena ou mês, ou se o empregado contar mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.	
Parágrafo único. Ao aviso prévio de que trata o <i>caput</i> serão acrescidos três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, com o total de até noventa dias.	Leu nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.	Mesmo sentido.
Art. 99. O empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do recebimento de seu salário integral, para procurar outro trabalho durante o prazo do aviso prévio na hipótese de a rescisão ter sido formalizada pelo empregador.	Decreto nº 73.626/74 Art. 22 - Durante o prazo do aviso prévio se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a 1 (um) dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro emprego.	Mesmo sentido.
Art. 100. A aposentadoria por idade concedida ao empregado rural, na forma prevista na legislação, não	Decreto nº 73.626/74	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
acarretará rescisão de contrato de trabalho, nem constituirá justa causa para a sua dispensa.	Art. 23. A aposentadoria por idade concedida ao empregado rural, na forma da Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971, e sua regulamentação, não acarretará rescisão do respectivo contrato de trabalho, nem constituirá justa causa para a dispensa.	
Art. 101. A plantação subsidiária ou intercalar a cargo do empregado, quando de interesse também do empregador, será objeto de contrato em separado.	Decreto nº 73.626/74 Art. 25. A plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado, quando de interesse também do empregador, será objeto de contrato em separado.	Mesmo sentido.
§ 1º Se houver necessidade de contratação de safreiros nas hipóteses previstas no <i>caput</i> , os encargos dela decorrentes serão de responsabilidade do empregador.	Decreto Nº 73.626/74 Art. 25. § 1º Se houver necessidade de utilização de safreiros nos casos previstos neste artigo, os encargos decorrentes serão sempre de responsabilidade do empregador.	Mesmo sentido.
§ 2º O resultado anual a que tiver direito o empregado rural, em dinheiro ou em produto <i>in natura</i> , não poderá ser computado como parte correspondente ao salário-mínimo na remuneração geral do empregado durante o ano agrícola.	Decreto nº 73.626/74 Art. 25. § 2º O resultado anual a que tiver direito o empregado rural quer em dinheiro, quer em produto <i>in natura</i> , não poderá ser computado como parte correspondente ao salário-mínimo na remuneração geral do empregado durante o ano agrícola.	Mesmo sentido.
Art. 102. O empregador rural que tiver a seu serviço, nos limites de sua propriedade, mais de cinquenta trabalhadores de qualquer natureza, com família, fica obrigado a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os menores	Decreto nº 73.626/74 Art. 26. O empregador rural que tiver a seu serviço, nos limites de sua propriedade, mais de 50 (cinquenta) trabalhadores de qualquer natureza, com família, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os menores	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
dependentes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.	dependentes, com tantas classes quantos sejam os grupos de 40 (quarenta) crianças em idade escolar.	
Art. 103. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreverá em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.	<p>Decreto Nº 73.626/74 Art. 27. A prescrição dos direitos assegurados aos trabalhadores rurais só ocorrerá após 2 (dois) anos da rescisão ou término do contrato de trabalho.</p> <p>Constituição federal Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;</p>	Padroniza a redação da legislação à previsão da Constituição – art. 7º XXIX.
Parágrafo único. O disposto no <i>caput</i> não se aplica ao menor de dezoito anos de idade.	<p>Decreto nº 73.626/74 Art. 27. Parágrafo único. Contra o menor de 18 (dezoito) anos não corre qualquer prescrição.</p>	Mesmo sentido.
Art. 104. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência estabelecerá as normas de segurança e saúde do trabalho a serem observadas nos locais de trabalho rural.	<p>Decreto nº 73.626/74 Art. 28. O Ministro do Trabalho e Previdência Social estabelecerá, através de Portaria, as normas de segurança e higiene do trabalho a serem observadas nos locais de trabalho rural.</p>	Mesmo sentido.
Art. 105. As infrações ao disposto neste Capítulo acarretarão a aplicação da multa prevista no art. 18 da Lei nº 5.889, de 1973.	<p>Lei 5.889/1973 - Estatui normas reguladoras do trabalho rural Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais)</p>	X

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>por empregado em situação irregular. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p> <p>§ 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação esparsa, cometidas contra o trabalhador rural, serão punidas com as multas nelas previstas. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p> <p>§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p> <p>§ 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p>	
§ 1º As infrações ao disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e à legislação esparsa cometidas contra o trabalhador rural acarretarão a aplicação das multas nelas previstas.	<p>Decreto nº 73.626/74</p> <p>Art. 29. As infrações aos dispositivos deste Regulamento e aos da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo as do Título IV, Capítulos I, III, IV, VIII e IX, serão punidas com multa de 1/10 (um décimo) do salário-mínimo regional a 10 (dez) salários-mínimos regionais, segundo a natureza da infração e sua gravidade, aplicada em dobro nos casos de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade sem prejuízo de outras sanções cabíveis.</p>	X
§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência,	CLT, Título VII - DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES	X

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
observado o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm	
CAPÍTULO XIII		
DO VALE-TRANSPORTE		
Art. 106. São beneficiários do vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:	DECRETO Nº 95.247/1987 Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:	Mesmo sentido.
I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;	I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho;	
II - os empregados do subempreiteiro, o subempreiteiro e o empreiteiro principal, nos termos do disposto no art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;	V - os empregados do subempreiteiro, em relação a este e ao empreiteiro principal, nos termos do art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho;	
III - os trabalhadores temporários, assim definidos no art. 2º da Lei nº 6.019, de 1974;	III - os trabalhadores de empresas de trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;	
IV - os atletas profissionais, de que trata a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998;	VI - os atletas profissionais de que trata a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976;	
V - os empregados domésticos, assim definidos no art. 1º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e	II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;	
VI - os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho e à percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador.	IV - os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho, percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador;	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 107. O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para a utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.	Lei 7.418/1985 Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.	
Parágrafo único. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário por um ou mais meios de transporte, entre a sua residência e o local de trabalho.		
Art. 108. O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte público coletivo urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual de caráter urbano, estabelecidas na forma prevista na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, operado diretamente pelo Poder Público ou por empresa por ele delegada, em linhas regulares e com tarifas estabelecidas pela autoridade competente.	Lei 7.418/1985 Art. 1º Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Parágrafo único. O disposto no <i>caput</i> não se aplica aos serviços de transporte privado coletivo e transporte público individual.		Esclarece a necessidade de utilização do transporte público coletivo para fins de caracterização do benefício do vale-transporte.
Art. 109. O empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento residência-trabalho e vice-versa de seus trabalhadores fica desobrigado de fornecer-lhes vale-transporte.	Lei 7.418/1985 Art. 8º - Asseguram-se os benefícios desta Lei ao empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento integral de seus trabalhadores.	
Parágrafo único. Caso o empregador forneça ao trabalhador transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente os seus deslocamentos, o vale-transporte deverá ser fornecido para os segmentos da viagem não abrangidos pelo referido transporte.		Esclarece que o transporte deve ser fornecido para todo o percurso do trabalhador, seja por meio próprio, fretado ou por transporte público.
Art. 110. É vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto quanto ao empregador doméstico, ressalvado o disposto no parágrafo único.	Lei 7.418/1985 Art. 5º É vedado ao empregador substituir o Vale-Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, ressalvado o disposto no parágrafo único deste artigo.	Possibilita ao empregador doméstico o pagamento do vale-transporte em dinheiro.
Parágrafo único. Nas hipóteses de indisponibilidade operacional da empresa operadora e de falta ou insuficiência de estoque de vale-transporte necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador na folha de pagamento imediata quanto à parcela correspondente, quando tiver efetuado a despesa para o seu deslocamento por conta própria.	Lei 7.418/1985 Art. 5º Parágrafo único. No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 111. Quanto à contribuição do empregador, o vale-transporte:	Lei 7.418/1985 Art. 6º O Vale-Transporte, no que se refere à contribuição do empregador:	Mesmo sentido.
I - não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;	I - não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;	
II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS;	II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;	
III - não é considerado para fins de pagamento da gratificação de Natal a que se refere o Capítulo XI; e	III - não é considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal (Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e art. 7º do Decreto-lei nº 2.310, de 22 de dezembro de 1986);	
IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.	IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.	
Art. 112. O empregado, para exercer o direito de receber o vale-transporte, informará ao empregador, por escrito ou por meio eletrônico:	Lei 7.418/1985 Art. 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito:	Mesmo sentido.
I - o seu endereço residencial; e	I - seu endereço residencial;	
II - os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.	II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.	
§ 1º A informação de que trata o <i>caput</i> deverá ser atualizada sempre que ocorrer alteração, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.	§ 1º A informação de que trata este artigo será atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos itens I e II, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 2º O beneficiário firmará termo de compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o deslocamento efetivo residência-trabalho e vice-versa.	§ 2º O benefício firmará compromisso de utilizar o Vale-Transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.	
§ 3º A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave.	§ 3º A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave.	
Art. 113. É vedada a acumulação do benefício do vale-transporte com outras vantagens relativas ao transporte do beneficiário, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 109.	Lei 7.418/1985 Art. 8º É vedada a acumulação do benefício com outras vantagens relativas ao transporte do beneficiário, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 4º deste decreto.	Mesmo sentido.
Art. 114. O vale-transporte será custeado:	Lei 7.418/1985 Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:	Mesmo sentido.
I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a seis por cento de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; e	I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;	
II - pelo empregador, no que exceder à parcela de que trata o inciso I.	II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.	
Parágrafo único. O empregador fica autorizado a descontar mensalmente o valor da parcela de que trata o inciso I do <i>caput</i> do salário básico ou vencimento do empregado que utilizar o vale-transporte.	Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.	
Art. 115. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à	Lei 7.418/1985	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário básico ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, exceto se houver disposição em contrário em convenção ou acordo coletivo.	Art. 10. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.	
Art. 116. O empregado poderá, na hipótese de a despesa com o seu deslocamento ser inferior a seis por cento do salário básico ou vencimento, optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do salário básico ou vencimento.	Lei 7.418/1985 Art. 11. No caso em que a despesa com o deslocamento do beneficiário for inferior a 6% (seis por cento) do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do Vale-Transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento.	Mesmo sentido.
Art. 117. A base de cálculo para determinação da parcela custeada pelo beneficiário será:	Lei 7.418/1985 Art. 12. A base de cálculo para determinação da parcela a cargo do beneficiário será:	Mesmo sentido.
I - o salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; ou	I - o salário básico ou vencimento mencionado no item I do art. 9º deste decreto; e	
II - o montante percebido no período, nas seguintes hipóteses:	II - o montante percebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito ou quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes.	
a) quando se tratar de trabalhador remunerado por tarefa ou serviço feito; ou		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
b) quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes.		
Art. 118. O poder concedente ou o órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte público coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual de caráter urbano, respeitado o disposto na legislação federal, editará normas complementares para operacionalização do sistema do vale-transporte.	Lei 7.418/1985 Art. 13. O poder concedente ou órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte coletivo urbano, respeitada a lei federal, expedirá normas complementares para operacionalização do sistema do Vale-Transporte, acompanhada seu funcionamento e efetuando o respectivo controle.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Os órgãos a que se refere o <i>caput</i> ficam responsáveis pelo controle do sistema do vale-transporte.		
Art. 119. Fica a empresa operadora do sistema de transporte coletivo público coletivo obrigada a:	Lei 7.418/1985 Art. 14. A empresa operadora do sistema de transporte coletivo público fica obrigada a emitir e comercializar o Vale-Transporte ao preço da tarifa vigente, colocando-o à disposição dos empregadores em geral e assumindo os custos dessa obrigação, sem repassá-los para a tarifa dos serviços.	Mesmo sentido.
I - emitir e comercializar o vale-transporte ao preço da tarifa vigente;		
II - disponibilizar o vale-transporte aos empregadores; e		
III - assumir os custos das obrigações a que se referem os incisos I e II, sem repassá-los para a tarifa pública dos serviços.		
§ 1º A emissão e a comercialização do vale-transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou	§ 1º A emissão e a comercialização do Vale-Transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.	pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.	
§ 2º Na hipótese prevista no § 1º, é vedada a emissão e comercialização de vale-transporte simultaneamente pelo poder concedente e pelo órgão de gerência.	§ 2º Na hipótese do parágrafo precedente, é vedada a emissão e comercialização de Vale-Transporte simultaneamente pelo poder concedente e pelo órgão de gerência.	
§ 3º A delegação ou transferência da atribuição de emitir e comercializar o Vale-Transporte não elide a proibição de repassar os custos respectivos para a tarifa pública dos serviços.	§ 3º A delegação ou transferência da atribuição de emitir e comercializar o Vale-Transporte não elide a proibição de repassar os custos respectivos para a tarifa dos serviços.	
Art. 120. As empresas operadoras, nas hipóteses de delegação previstas no § 1º do art. 119 ou de constituição de consórcio, deverão submeter os instrumentos de delegação ao poder concedente ou ao órgão de gerência para que procedam à emissão e à comercialização de vale-transporte.	Lei 7.418/1985 Art. 15. Havendo delegação da emissão e comercialização de Vale-Transporte, ou constituição de consórcio, as empresas operadoras submeterão os respectivos instrumentos ao poder concedente ou órgão de gerência para homologação dos procedimentos instituídos.	Mesmo sentido.
Art. 121. Nas hipóteses previstas no art. 120, as empresas operadoras responderão solidariamente pela pessoa jurídica delegada ou pelos atos do consórcio em razão de faltas ou falhas no serviço.	Lei 7.418/1985 Art. 16. Nas hipóteses do artigo anterior, as empresas operadoras permanecerão solidariamente responsáveis com a pessoa jurídica delegada ou pelos atos do consórcio, em razão de eventuais faltas ou falhas no serviço.	Mesmo sentido.
Art. 122. O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte garantirá a segurança e a eficácia dos meios eletrônicos disponibilizados aos usuários e fornecerá informações para conferência das viagens e dos valores repassados pelo empregador.	Lei 7.418/1985 Art. 17. O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte deverá manter estoques compatíveis com os níveis de demanda.	Estabelece a responsabilidade da empresa operadora disponibilizar meios eletrônicos aos usuários, bem como informações para conferência das viagens e dos valores ao empregador.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 123. A comercialização do vale-transporte ocorrerá em centrais ou postos de venda estrategicamente distribuídos na cidade onde será utilizado.	Lei 7.418/1985 Art. 18. A comercialização do Vale-Transporte dar-se-á em centrais ou postos de venda estrategicamente distribuídos na cidade onde serão utilizados.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Nas hipóteses em que o sistema local de transporte público for operado por diversas empresas ou por meios diferentes, com ou sem integração, os postos de vendas comercializarão todos os tipos de vale-transporte.	Parágrafo único. Nos casos em que o sistema local de transporte público for operado por diversas empresas ou por meios diferentes, com ou sem integração, os postos de vendas referidos neste artigo deverão comercializar todos os tipos de Vale-Transporte.	
Art. 124. A concessão do benefício obriga o empregador a adquirir vale-transporte em quantidade e tipo de serviço que melhor se adequar ao deslocamento do beneficiário.	Lei 7.418/1985 Art. 19. A concessão do benefício obriga o empregador a adquirir Vale-Transporte em quantidade e tipo de serviço que melhor se adequar ao deslocamento do beneficiário.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. A aquisição do vale-transporte será feita antecipadamente e à vista, proibidos quaisquer descontos, e limitada à quantidade estritamente necessária ao atendimento dos beneficiários.	Parágrafo único. A aquisição será feita antecipadamente e à vista, proibidos quaisquer descontos e limitada à quantidade estritamente necessária ao atendimento dos beneficiários.	
Art. 125. O cálculo do valor do vale-transporte considerará o valor da tarifa integral, relativa ao deslocamento do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, mesmo que a legislação local preveja descontos de tarifa.	Lei 7.418/1985 Art. 20. Para cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral, relativa ao deslocamento do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, mesmo que a legislação local preveja descontos.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Para fins do disposto no <i>caput</i> , não são considerados descontos as reduções tarifárias decorrentes de integração de serviços.	Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, não são consideradas desconto as reduções tarifárias decorrentes de integração de serviços.	
Art. 126. A venda do vale-transporte será comprovada por meio de recibo emitido pela vendedora, o qual conterá:	Lei 7.418/1985 Art. 21. A venda do Vale-Transporte será comprovada mediante recibo seqüencialmente numerado, emitido pela	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	vendedora em duas vias, uma das quais ficará com a compradora, contendo:	
I - o período a que se refere;	I - o período a que se referem;	
II - a quantidade de vale-transporte vendida e de beneficiários a quem se destina; e	II - a quantidade de Vale-Transporte vendida e de beneficiários a quem se destina;	
III - o nome, o endereço e o número de inscrição da empresa compradora no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ.	III - o nome, endereço e número de inscrição da compradora no Cadastro Geral de Contribuintes no Ministério da Fazenda - CGCMF.	
Art. 127. O vale-transporte poderá ser emitido conforme as peculiaridades e as conveniências locais, para utilização por linha, empresa, sistema ou outros aspectos recomendados pela experiência local.	Lei 7.418/1985 Art. 22. O Vale-Transporte poderá ser emitido conforme as peculiaridades e as conveniências locais, para utilização por: I - linha; II – empresa; III - sistema; IV - outros níveis recomendados pela experiência local.	Mesmo sentido.
Art. 128. O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte poderá adotar a forma que melhor lhe convier à segurança e à facilidade de distribuição.	Lei 7.418/1985 Art. 23. O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte poderá adotar a forma que melhor lhe convier à segurança e facilidade de distribuição.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. O vale-transporte poderá ser emitido na forma de bilhetes simples ou múltiplos, talões, cartelas, fichas, cartão digital ou quaisquer processos similares, eletrônicos ou digitais.	Parágrafo único. O Vale-Transporte poderá ser emitido na forma de bilhetes simples ou múltiplos, talões, cartelas, fichas ou quaisquer processos similares.	
Art. 129. Quando o vale-transporte for emitido para utilização em sistema determinado de transporte ou para valer entre duas ou mais operadoras, será de aceitação	Lei 7.418/1985 Art. 24. Quando o Vale-Transporte for emitido para utilização num sistema determinado de transporte ou para valer entre duas ou mais operadoras, será de aceitação	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
compulsória, nos termos previstos em acordo previamente firmado.	compulsória, nos termos do acordo a ser previamente firmado.	
§ 1º O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte pagará às empresas operadoras os respectivos créditos no prazo de vinte e quatro horas, facultado às partes pactuar prazo maior.	§ 1º O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte pagará às empresas operadoras os respectivos créditos no prazo de 24 horas, facultado às partes pactuar prazo maior.	
§ 2º O responsável por emitir e comercializar o vale-transporte deverá apresentar, mensalmente, demonstrativos financeiros dessa atividade ao órgão de gerência, que observará o disposto no art. 132.	§ 2º O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte deverá apresentar, mensalmente, demonstrativos financeiros dessa atividade, ao órgão de gerência que observará o disposto no artigo 28.	
Art. 130. As empresas operadoras ficam obrigadas a manter permanentemente sistema de registro e controle do número de vale-transporte emitido, comercializado e utilizado, ainda que a atividade seja exercida por delegação ou por intermédio de consórcio.	Lei 7.418/1985 Art. 25. As empresas operadoras são obrigadas a manter permanentemente um sistema de registro e controle do número de Vale-Transporte emitido, comercializado e utilizado, ainda que a atividade seja exercida por delegação ou por intermédio de consórcio.	Mesmo sentido.
Art. 131. O vale-transporte, na hipótese de alteração do valor da tarifa de serviços, poderá:	Lei 7.418/1985 Art. 26. No caso de alteração na tarifa de serviços, o Vale-Transporte poderá:	Mesmo sentido.
I - ser utilizado pelo beneficiário, no prazo estabelecido pelo poder concedente; ou	I - ser utilizado pelo beneficiário, dentro do prazo a ser fixado pelo poder concedente; e	
II - ser trocado, sem ônus, pelo empregador, no prazo de trinta dias, contado da data de alteração do valor da tarifa.	II - ser trocado, sem ônus, pelo empregador, no prazo de trinta dias, contados da data em que a tarifa sofrer alteração.	
Art. 132. O poder concedente ou o órgão de gerência informará mensalmente ao órgão da administração pública federal responsável pela gestão do Sistema Nacional de Informações da Mobilidade Urbana,	Lei 7.418/1985 Art. 28. O poder concedente ou órgão de gerência fornecerá, mensalmente, ao órgão federal competente	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
estatísticas que permitam avaliação em âmbito nacional, em caráter permanente, da utilização do vale-transporte.	informações estatísticas que permitam avaliação nacional, em caráter permanente, da utilização do Vale-Transporte.	
Art. 133. As operadoras informarão, mensalmente, nos termos exigidos pelas normas locais, o volume de vale-transporte emitido, comercializado e utilizado, a fim de permitir a avaliação local do sistema, além de outros dados que venham a ser julgados convenientes a esse objetivo.	Lei 7.418/1985 Art. 29. As operadoras informarão, mensalmente, nos termos exigidos pelas normas locais, o volume de Vale-Transporte emitido, comercializado e utilizado, a fim de permitir a avaliação local do sistema, além de outros dados que venham a ser julgados convenientes a esse objetivo.	Mesmo sentido.
Art. 134. Nos atos de concessão, permissão ou autorização de emissão e comercialização de vale-transporte, serão previstas sanções às empresas operadoras que emitirem ou comercializarem o vale-transporte diretamente, por meio de delegação ou consórcio, em quantidade insuficiente ao atendimento da demanda.	Lei 7.418/1985 Art. 30. Nos atos de concessão, permissão ou autorização serão previstas sanções às empresas operadoras que emitirem ou comercializarem o Vale-Transporte diretamente, por meio de delegação ou consórcio, em quantidade insuficiente ao atendimento da demanda.	Mesmo sentido.
Art. 135. As sanções de que trata o art. 134 serão estabelecidas em valor proporcional às quantidades solicitadas e não fornecidas, e serão agravadas em caso de reincidência.	Parágrafo único. As sanções serão estabelecidas em valor proporcional às quantidades solicitadas e não fornecidas, agravando-se em caso de reincidência.	Mesmo sentido.
Art. 136. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador, pessoa jurídica, na aquisição de vale-transporte, poderá ser deduzido como despesa operacional, nos termos do disposto no art. 384 do Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.	Lei 7.418/1985 Art. 31. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador, pessoa jurídica, na aquisição de Vale-Transporte, poderá ser deduzido como despesa operacional, na determinação do lucro real, no período-base de competência da despesa. Decreto 9.580/2018 - Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Do vale-transporte	Mesmo sentido.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	Art. 384. Poderão ser deduzidos como despesa operacional os gastos comprovadamente realizados, no período de apuração, na concessão do vale-transporte a que se refere a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985 (Lei nº 7.418, de 1985, art. 4º; e Medida Provisória nº 2.189-49, de 2001, art. 10, parágrafo único).	
CAPÍTULO XIV		
DO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ		
Art. 137. O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 2008, é destinado a prorrogar:	Lei 11.770/2008 Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:	Mesmo sentido.
I - por sessenta dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do <i>caput</i> do art. 7º da Constituição; e	I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do <i>caput</i> do art. 7º da Constituição Federal; CF Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;	
II - por quinze dias a duração da licença-paternidade, nos termos do disposto na Lei nº 11.770, de 2008, além dos cinco dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.	II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. ADCT	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:</p> <p>I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 ;</p> <p>II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:</p> <p>a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;</p> <p>b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Vide Lei Complementar nº 146, de 2014)</p> <p>§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.</p>	
§ 1º A prorrogação de que trata o <i>caput</i> :		
I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida no dia subsequente à fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do <i>caput</i> do art. 7º da Constituição; e	I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do <i>caput</i> do art. 7º da Constituição Federal;	
II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, desde que o empregado a requeira no prazo de dois dias úteis após o parto e comprove a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.	II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 2º O disposto neste artigo aplica-se à empregada ou ao empregado de pessoa jurídica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.	§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.	
§ 3º A prorrogação de que trata este artigo será devida, inclusive, no caso de parto antecipado.		Esclarece que as prorrogações das licenças maternidade e paternidade também são devidas na hipótese de parto antecipado.
Art. 138. As pessoas jurídicas poderão aderir ao Programa Empresa Cidadã por meio de requerimento dirigido à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia.		
Art. 139. A pessoa jurídica participante do Programa Empresa Cidadã observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas no art. 648 do Decreto nº 9.580, de 2018.	<p>Decreto 9.580/2018 - Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza.</p> <p>Do Programa Empresa Cidadã</p> <p>Art. 648. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto sobre a renda devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional (Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, art. 5º).</p> <p>Lei 11.770/2008</p> <p>Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 140. A empregada e o empregado, no período de prorrogação da licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença à adotante de que tratam este Capítulo, não poderão exercer qualquer atividade remunerada, exceto na hipótese de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.	Lei 11.770/2008 Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. O descumprimento do disposto no <i>caput</i> ensejará a perda do direito à prorrogação de licença-maternidade, licença-paternidade e licença a adotante de que trata este Capítulo.	Lei 11.770/2008 Art. 4º Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no <i>caput</i> deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação.	
Art. 141. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença a adotante:	Lei 11.770/2008 Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:	Mesmo sentido.
I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social; e	I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS);	
II - o empregado terá direito à remuneração integral.	II - o empregado terá direito à remuneração integral.	
Art. 142. 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 neste Capítulo.		
CAPÍTULO XV - DA SITUAÇÃO DE TRABALHADORES CONTRATADOS OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
<p>Art. 143. Este Capítulo regulamenta a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, no art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 1982.</p>	<p>Lei 7.064/1982 - Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.</p> <p>Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.</p> <p>.....</p> <p>§ 2º - É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento. (Regulamento)</p> <p>.....</p> <p>Art. 9º - O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.</p> <p>§ 1º - Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.(Regulamento)</p> <p>§ 2º - Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho.(Regulamento)</p> <p>§ 3º - As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento.(Regulamento)</p> <p>§ 4º - O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judicial. (Regulamento)</p> <p>.....</p> <p>Art. 12 - A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho. (Regulamento)</p>	
Art. 144. O empregado contratado no País ou transferido por seus empregadores para prestar serviços no exterior, enquanto estiver a prestar serviços no estrangeiro, poderá converter e remeter para o local de trabalho, no todo ou em parte, os valores correspondentes à remuneração paga em moeda nacional.	Art. 5º - O salário-base do contrato será obrigatoriamente estipulado em moeda nacional, mas a remuneração devida durante a transferência do empregado, computado o adicional de que trata o artigo anterior, poderá, no todo ou em parte, ser paga no exterior, em moeda estrangeira.	<p>Propõe que a moeda a ser utilizada para fins remuneratórios seja a de destino, excluído o piso salarial em moeda nacional.</p> <p>Prejuízos ao trabalhador: o trabalhador poderá ser transferido para auferir um salário menor, dependendo da moeda utilizada.</p>
Art. 145. As remessas de que trata o art. 144 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, da qual deverão constar:		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
I - o valor da remuneração paga ao empregado;		
II - o local da prestação de serviços no exterior;		
III - o número da Carteira de Trabalho e Previdência Social para empregadores não declarantes do eSocial; e		
IV - o número de inscrição do empregado no cadastro de contribuintes.		
Parágrafo único. As remessas de que trata o <i>caput</i> ficarão sujeitas à fiscalização do Banco Central do Brasil.	Art. 5º, § 2º - É assegurada ao empregado, enquanto estiver prestando serviços no exterior, a conversão e remessa dos correspondentes valores para o local de trabalho, observado o disposto em regulamento	Prejuízos ao trabalhador: Possível cobrança de imposto.
Art. 146. Os valores pagos pela empresa empregadora a que se refere o art. 144, 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, nos termos do disposto na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.	Art.9º. O período de duração da transferência será computado no tempo de serviço do empregado para todos os efeitos da legislação brasileira, ainda que a lei local de prestação do serviço considere essa prestação como resultante de um contrato autônomo e determine a liquidação dos direitos oriundos da respectiva cessação.	
§ 1º O levantamento, pela empresa empregadora, dos valores correspondentes à liquidação de direitos, efetuada em conformidade com a lei do local da prestação de serviços no exterior, será efetivada à vista do alvará expedido em decorrência da homologação judicial.	§ 1º - Na hipótese de liquidação de direitos prevista neste artigo, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS em nome do empregado, existentes na conta vinculada de que trata o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. <u>(Regulamento)</u>	
§ 2º A homologação dos valores a serem deduzidos ocorrerá por meio da apresentação, pela empresa empregadora, de cópia autenticada da documentação	§ 2º - Se o saldo da conta a que se refere o parágrafo anterior não comportar a dedução ali mencionada, a diferença poderá ser novamente deduzida do saldo dessa	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
comprobatória da liquidação dos direitos do empregado no exterior, traduzida por tradutor juramentado.	conta quando da cessação, no Brasil, do respectivo contrato de trabalho. <u>(Regulamento)</u>	
§ 3º O juiz, requerida a homologação, determinará à instituição financeira depositária da conta vinculada que informe, no prazo de três dias úteis, contado da data da notificação, o valor existente na conta vinculada do empregado na data do pedido de homologação.	§ 3º - As deduções acima mencionadas, relativamente ao pagamento em moeda estrangeira, serão calculadas mediante conversão em cruzeiros ao câmbio do dia em que se operar o pagamento. <u>(Regulamento)</u> § 4º - O levantamento pelo empregador, decorrente da dedução acima prevista, dependerá de homologação judícia	O Decreto mantém a necessidade de homologação judicial para compensação do FGTS.
Art. 147. A homologação deverá consignar o valor, em moeda estrangeira, a ser deduzido e o alvará autorizará o levantamento do seu valor correspondente em moeda nacional, junto à instituição financeira depositária, que efetuará a conversão ao câmbio do dia em que efetivar o pagamento.		
§ 1º 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.		
§ 2º A empresa empregadora deverá apresentar o alvará a que se refere o <i>caput</i> no prazo de dois dias úteis, contado da data da sua expedição, sob pena de correrem		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
à sua conta as variações cambiais posteriores à data de expedição do alvará.		
Art. 148. Caso o saldo existente na conta vinculada do FGTS em nome do empregado não seja suficiente para a dedução integral dos valores correspondentes aos direitos liquidados pela empresa no exterior, a diferença poderá ser recolhida por meio de nova dedução dessa conta, quando da cessação, no País, do contrato de trabalho, por meio da expedição de novo alvará, independentemente de nova homologação.		
Art. 149. A contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior fica condicionada à autorização do Ministério do Trabalho e Previdência.	Art. 12 - A contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho.	Mesmo sentido.
Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado Ministério do Trabalho e Previdência disporá sobre a concessão da autorização de que trata o <i>caput</i> , observado o disposto no art. 150.		
Art. 150. A empresa que requerer a autorização a que se refere o art. 149 deverá comprovar:		
I - a sua existência jurídica, segundo as leis do país onde está sediada;		
II - a participação de pessoa jurídica domiciliada no País em, no mínimo, cinco por cento do seu capital social;	Art. 13 - A autorização a que se refere o art. 12 somente poderá ser dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5% (cinco por cento) pessoa jurídica domiciliada no Brasil.	O Decreto mantém a exigência de 5% do capital social de pessoa domiciliada no país.
III - a existência de procurador legalmente constituído no País, com poderes especiais de representação, inclusive de receber citação; e	Art. 18 - A empresa estrangeira manterá no Brasil procurador bastante, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação.	O Decreto mantém a exigência de procurador.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
IV - a solidariedade da pessoa jurídica a que se refere o inciso II, no cumprimento das obrigações da empresa estrangeira decorrentes da contratação do empregado.	Art. 19 - A pessoa jurídica domiciliada no Brasil a que alude o art. 13 será solidariamente responsável com a empresa estrangeira por todas as obrigações decorrentes da contratação do trabalhador.	O Decreto mantém a responsabilidade solidária.
CAPÍTULO XVI		
DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DO PAGAMENTO DE SALÁRIO NOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS		
Art. 151. Este Capítulo dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos a que se refere a Lei nº 605, de 1949.	Lei 605/1949 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm	
Art. 152. Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.	Lei 605/1949 Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.	
Art. 153. São feriados e, como tais, obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar.	LEI Nº 9.093/1995. Art. 1º São feriados civis: I - os declarados em lei federal; II - a data magna do Estado fixada em lei estadual; III - os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixados em lei municipal.	
Parágrafo único. Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias feriados locais, até o máximo de sete, desde que declarados como tais por lei municipal.		Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao limitar a utilização dos feriados locais (municipal) até o máximo de sete. Tal disposição havia sido revogada pelo Decreto-Lei nº 86/1966. Inaplicável.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 154. 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.	Lei 605/1949 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.	
§ 1º Para fins do disposto neste Capítulo, constituem exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público ou das condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde estas atuem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns de seus serviços.	Lei 605/1949 Art. 5º Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.	
§ 2º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, que constará de quadro sujeito à fiscalização.	CLT Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.	
§ 3º Nos serviços em que for permitido o trabalho nos dias de repouso, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, exceto se a empresa determinar outro dia de folga.	Lei 605/1949 Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.	
§ 4º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência concederá, em caráter permanente, permissão para o trabalho nos dias de repouso às atividades que se enquadrarem nas exigências técnicas de que trata o <i>caput</i> .	<p>Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.</p> <p>Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.</p>	Extrapolando a possibilidade normativa do Decreto ao retirar a necessidade de autorização prévia da autoridade para o trabalho em domingo (art. 68 CLT). A concessão passa a ser permanente, para as atividades que a exigência técnica necessite de trabalho nos dias de repouso. Inaplicável.
Art. 155. Será admitido, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso quando:	<p>CLT</p> <p>Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.</p> <p>Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.</p> <p>Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.</p>	
I - ocorrer motivo de força maior; ou		
II - para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá sessenta dias.		
Art. 156. Nos dias de repouso em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.	CLT	Proíbe a execução de atividades que não se enquadrem nos requisitos de trabalhos aos domingos. Porém, destaca-se a dificuldade de fiscalizar.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.	A atuação sindical será importante, a fim de se garantir o não desvirtuamento da legislação e, se for o caso, o ajuizamento de ações.
Art. 157. A remuneração do repouso semanal corresponderá:	Lei 605/1949 Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:	Mesma redação.
I - para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;	a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;	
II - para os que trabalham por hora, à sua jornada de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;	b) para os que trabalham por hora, à sua jornada norma de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;	
III - para os que trabalham por tarefa ou peça, ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; e	c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;	
IV - para os empregados em domicílio, ao quociente da divisão por seis do valor total da sua produção na semana.	d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.	
§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.	§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.	
§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal ou cujos descontos	§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
por falta sejam efetuados com base no número de dias do mês ou de trinta e quinze diárias respectivamente.	mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.	
Art. 158. O trabalhador que, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do dia de repouso.	Lei 605/1949 Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.	Mesmo sentido.
§ 1º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.		
§ 2º As ausências decorrentes de férias não prejudicarão a frequência exigida.		
§ 3º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso que recaírem no mesmo dia.		
§ 4º Considera-se semana, para fins de pagamento de remuneração, o período de segunda-feira a domingo que antecede o dia determinado como repouso semanal remunerado.		
Art. 159. Para fins do disposto no art. 158, consideram-se motivos justificados:		
I - os motivos previstos no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;	CLT Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</p> <p>II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</p> <p>III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</p> <p>IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</p> <p>V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)</p> <p>VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)</p> <p>VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)</p> <p>VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)</p> <p>IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)</p> <p>X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)</p> <p>XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)</p> <p>XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018)</p>	
II - a ausência justificada do empregado, a critério da administração do estabelecimento, por meio da apresentação de documento por ela fornecido;		
III - a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido expediente de trabalho;		
IV - a falta ao serviço, com fundamento na legislação sobre acidente do trabalho;		
V - a ausência do empregado durante os primeiros quinze dias consecutivos ao de afastamento da atividade por motivo de doença, observado o disposto no art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.	<p>Lei 8.213/1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.</p> <p>Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Parágrafo único. A ausência do empregado por motivo de doença deverá ser comprovada por meio da apresentação de atestado médico, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 1949.	Lei 605/1949 - Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm	
Art. 160. As infrações ao disposto neste Capítulo acarretarão a aplicação da multa prevista no art. 12 da Lei nº 605, de 1949.		
Art. 161. As autoridades regionais em matéria de inspeção do trabalho são originariamente competentes para a aplicação das multas de que trata este Capítulo.		
Art. 162. A fiscalização do cumprimento do disposto neste Capítulo e o processo de autuação de seus infratores observarão o disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.		
CAPÍTULO XVII		
DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS		
Art. 163. A RAIS conterá elementos destinados a suprir as necessidades de controle, de estatística e de informações das entidades governamentais da área social, e subsidiar o pagamento do abono salarial, nos termos do disposto na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.		
§ 1º As informações relativas à RAIS serão declaradas:		
I - pelas pessoas jurídicas inscritas no CNPJ da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia; e		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
II - pelas pessoas naturais que tenham mantido empregados contratados no período referente às informações, exceto empregado doméstico.		
§ 2º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre a forma de captação e processamento da RAIS.		
Art. 164. A RAIS conterá as informações periodicamente solicitadas pelas instituições vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência, especialmente em relação:		
I - ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep;		
II - às exigências da legislação de nacionalização do trabalho;		
III - ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao FGTS;		
IV - à viabilização da concessão do pagamento do abono salarial; e		
V - à coleta de dados indispensáveis à elaboração dos estudos técnicos, de natureza estatística e atuarial, dos serviços especializados do Ministério do Trabalho e Previdência.		
Art. 165. A RAIS identificará:		
I - o empregador, pelo número de inscrição:		
a) no CNPJ;		
b) no Cadastro Nacional de Obras; e		
c) no Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física;		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
II - a pessoa jurídica de direito público e o órgão público, pelo número de inscrição no CNPJ; e		
III - o empregado, pelo número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF.		
CAPÍTULO XVIII		
DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR		
Art. 166. Este Capítulo dispõe sobre a regulamentação do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, de 14 de abril de 1976.	Lei 6.321/1976 - Dispõe sobre a dedução, do lucro tributável para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em programas de alimentação do trabalhador http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6321.htm	
Art. 167. A gestão compartilhada do PAT caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência, à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e ao Ministério da Saúde.		Gestão compartilhada do PAT, com descriminação das competências de cada órgão.
§ 1º Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência regulamentar a adesão e fiscalizar os aspectos trabalhistas relacionados ao PAT.		
§ 2º Compete à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia regulamentar e fiscalizar os aspectos tributários relacionados ao PAT.		
§ 3º 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.		
§ 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Previdência, à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia e ao Ministério da Saúde, no		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
âmbito de suas competências, editar normas complementares para disciplinar a aplicação do disposto neste Capítulo.		
Art. 168. Para usufruir dos correspondentes benefícios fiscais relacionados ao PAT, a pessoa jurídica beneficiária deverá requerer a sua inscrição no Ministério do Trabalho e Previdência.	<p>Lei nº 6.321/1976</p> <p>Art. 1º As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta Lei.</p> <p>Decreto nº 5/1991</p> <p>Art. 1º A pessoa jurídica poderá deduzir, do Imposto de Renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do Imposto de Renda sobre a soma das despesas de custeio realizadas, no período-base, em Programas de Alimentação do Trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social - MTPS, nos termos deste regulamento.</p>	
Art. 169. Para fins de execução do PAT, a pessoa jurídica beneficiária poderá:		
I - manter serviço próprio de refeições;		
II - distribuir alimentos; ou		
III - firmar contrato com entidades de alimentação coletiva.		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
Art. 170. As entidades de alimentação coletiva a que se refere o inciso III do <i>caput</i> do art. 169 serão registradas no PAT nas seguintes categorias:		
I - fornecedora de alimentação coletiva:		
a) operadora de cozinha industrial e fornecedora de refeições preparadas transportadas;		
b) administradora de cozinha da contratante; e		
c) fornecedora de cestas de alimento e similares para transporte individual; e		
II - facilitadora de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios:		
a) emissora PAT - facilitadora que exerça a atividade de emissão de moeda eletrônica para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT; ou		
b) credenciadora PAT - facilitadora que exerça a atividade de credenciamento para aceitação da moeda eletrônica emitida para atendimento dos pagamentos no âmbito do PAT.		
§ 1º As facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios podem emitir ou credenciar a aceitação dos seguintes produtos:		
I - instrumentos de pagamento para aquisição de refeições em restaurantes e estabelecimentos similares (refeição convênio); e		
II - instrumentos de pagamento para aquisição de gêneros alimentícios em estabelecimentos comerciais (alimentação convênio).		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 2º Para o credenciamento de estabelecimentos comerciais, as empresas de que trata a alínea "b" do inciso II do <i>caput</i> deverão verificar:		Não há dispositivo que preveja fiscalização para proteger o trabalhador quando use os valores em restaurante/mercado.
I - a documentação referente ao cumprimento das normas de vigilância sanitária;		
II - se o estabelecimento está enquadrado e desenvolve atividade classificada na Classificação Nacional de Atividades Econômicas referente à comercialização de refeição ou de gêneros alimentícios; e		
III - a regularidade da inscrição e da situação cadastral de pessoa jurídica.		
§ 3º A não observância ao disposto no § 2º ensejará a aplicação de penalidades para a empresa credenciadora PAT, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
Art. 171. A pessoa jurídica beneficiária do PAT poderá abranger todos os trabalhadores de sua empresa e atender prioritariamente aqueles de baixa renda.		
Art. 172. A pessoa jurídica inscrita no PAT observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas nos art. 383, art. 641 e art. 642 do Decreto nº 9.580, de 2018.	<p>Decreto 9.580/2018 - Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza.</p> <p>Da alimentação do trabalhador</p> <p>Art. 383. Será admitida a dedução de despesa de alimentação fornecida pela pessoa jurídica, indistintamente, a todos os seus empregados, observado o disposto no inciso IV do parágrafo único do art. 260 (Lei nº 9.249, de 1995, art. 13, § 1º).</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>Parágrafo único. Quando a pessoa jurídica tiver programa aprovado pelo Ministério do Trabalho, além da dedução como despesa de que trata este artigo, fará também jus ao benefício previsto no art. 641.</p> <p>.....</p> <p>Da dedução do imposto sobre a renda devido</p> <p>Art. 641. A pessoa jurídica poderá deduzir do imposto sobre a renda devido o valor equivalente à aplicação da alíquota do imposto sobre a soma das despesas de custeio realizadas no período de apuração, no PAT, instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, nos termos estabelecidos nesta Seção (Lei nº 6.321, de 1976, art. 1º) .</p> <p>Parágrafo único. As despesas de custeio admitidas na base de cálculo do incentivo são aquelas que vierem a constituir o custo direto e exclusivo do serviço de alimentação, e poderão ser considerados, além da matéria-prima, da mão de obra, dos encargos decorrentes de salários, do asseio e dos gastos de energia diretamente relacionados ao preparo e à distribuição das refeições.</p> <p>Art. 642. A dedução de que trata o art. 641 fica limitada a quatro por cento do imposto sobre a renda devido em cada período de apuração e o excesso poderá ser transferido para dedução nos dois anos-calendário subsequentes (Lei nº 6.321, de 1976, art. 1º, § 1º e § 2º; e Lei nº 9.532, de 1997, art. 5º) .</p> <p>Art. 643. Para a execução dos PAT, a pessoa jurídica beneficiária poderá manter serviço próprio de refeições, distribuir alimentos e firmar convênio com entidades</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>fornecedoras de alimentação coletiva, sociedades civis, sociedades comerciais e sociedades cooperativas.</p> <p>§ 1º A pessoa jurídica beneficiária será responsável pelas irregularidades resultantes dos programas executados na forma prevista neste artigo.</p> <p>§ 2º A pessoa jurídica que custear em comum as despesas a que se refere este artigo poderá beneficiar-se da dedução de que trata o art. 641 pelo critério de rateio do custo total da alimentação.</p>	
Parágrafo único. O benefício concedido pela empresa beneficiária do PAT deverá possuir o mesmo valor para todos os seus trabalhadores.		
Art. 173. 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.		<p>Abre possibilidade de monitoramento indevido dos trabalhadores pelas empresas.</p> <p>A expressão “monitorar” não pode ser utilizada na regulamentação, pela ambiguidade e insegurança jurídica. O termo pode significar “vigiar”. Essa vigilância pode acarretar discriminação e invasão de privacidade do trabalhador.</p>
Art. 174. O serviço de pagamento de alimentação deverá ser operacionalizado por meio de arranjo de pagamento, estabelecido nos termos do disposto no inciso I do <i>caput</i> do art. 6º da Lei nº 12.865, de 9 de outubro de 2013, o qual observará, no mínimo, as seguintes regras:		O fato de as contas agora serem criadas em nome do trabalhador e o saldo ser em moeda eletrônica acaba por iniciar o processo de portabilidade.

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
I - 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;		
II - são vedadas as seguintes transações na conta de pagamentos de que trata a alínea "a" do inciso I:		
a) saque de recursos; e		
b) execução de ordens de transferência do saldo escriturado separadamente para fins de execução do PAT; e		
III - o valor do benefício concedido ao trabalhador, na forma de recursos aportados em conta de pagamento de que trata a alínea "a" do inciso I, 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.		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
§ 1º O arranjo de pagamento de que trata o <i>caput</i> poderá ser aberto ou fechado.		
§ 2º Caberá à pessoa jurídica beneficiária orientar devidamente os seus trabalhadores sobre a utilização correta dos instrumentos de pagamento referidos no <i>caput</i> .		
§ 3º A pessoa jurídica beneficiária será responsável pelas irregularidades a que der causa na execução do PAT na forma prevista neste Capítulo.		
Art. 175. 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.		
§ 1º O disposto no <i>caput</i> não se aplica aos contratos vigentes até que tenha sido encerrado o contrato ou até que tenha decorrido o prazo de dezoito meses, contado da data de publicação deste Decreto, o que ocorrer primeiro.		
§ 2º O descumprimento da vedação prevista no <i>caput</i> implicará no cancelamento da inscrição da pessoa jurídica beneficiária do PAT.		Não há dispositivo sobre a fiscalização do cumprimento da norma e reclamações sobre pagamento, recusa de

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
		créditos etc., tendo o descredenciamento como penalidade.
§ 3º É vedada a prorrogação de contrato em desconformidade com o disposto neste artigo.		
Art. 176. As facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios são responsáveis, no âmbito de sua atuação, pelo monitoramento do cumprimento das regras do PAT.		
Art. 177. 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.		
Art. 178. A parcela paga <i>in natura</i> pela pessoa jurídica beneficiária, no âmbito do PAT, ou disponibilizada na forma de instrumentos de pagamento, vedado o seu pagamento em dinheiro:		
I - não tem natureza salarial;		
II - não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; e		
III - não constitui base de incidência do FGTS.		
Art. 179. 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, sem prejuízo da aplicação de outras penalidades cabíveis pelos órgãos competentes, acarretará:		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
I - 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		
II - a perda do incentivo fiscal da pessoa jurídica beneficiária pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia, em consequência do cancelamento de que trata o inciso I.		
Art. 180. 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.		
Art. 181. As denúncias sobre irregularidades na execução do PAT deverão ser efetuadas por meio dos canais de denúncias disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.		
§ 1º 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 âmbito do PAT estão enquadrados e desenvolvem atividades de comercialização de refeições ou de gêneros alimentícios.		
§ 2º A lista dos estabelecimentos comerciais credenciados pelas credenciadoras PAT, além de outras informações		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
necessárias à fiscalização do trabalho para fins da verificação de que trata o § 1º, será disponibilizada em meio eletrônico, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
Art. 182. A portabilidade gratuita do serviço de pagamento de alimentação oferecido pela pessoa jurídica beneficiária do PAT será facultativa, mediante a solicitação expressa do trabalhador.		
TÍTULO III		
DISPOSIÇÕES FINAIS		
Art. 183. O Ministério do Trabalho e Previdência deverá ser consultado previamente quando da revisão periódica da lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do disposto no inciso VII do § 3º do art. 6º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, para manifestação técnica quanto aos aspectos trabalhistas e previdenciários correlatos.		
Parágrafo único. A atualização da lista oficial de doenças relacionadas ao trabalho será efetuada com base em critério epidemiológico ou técnico-científico consolidado.		
Art. 184. Fica autorizado o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de documentos relativos a deveres e obrigações trabalhistas, incluídos aqueles relativos a normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, compostos por dados ou por imagens, nos termos do disposto no art. 2º-A da Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012, no Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020, no inciso X do <i>caput</i> do art. 3º da Lei	<p>Lei 12.682/2012 - Dispõe sobre a elaboração e o arquivamento de documentos em meios eletromagnéticos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12682.htm</p> <p>Decreto 10278/2020 - Regulamenta o disposto no inciso X do caput do art. 3º da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, e no art. 2º-A da Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012,</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
nº 13.874, de 2019, e na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.	para estabelecer a técnica e os requisitos para a digitalização de documentos públicos ou privados, a fim de que os documentos digitalizados produzam os mesmos efeitos legais dos documentos originais. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Decreto/D10278.htm	
Art. 185. 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:		
I - a disponibilidade de recursos financeiros, de pessoal e de estrutura física;		
II - a disponibilidade de oferta de serviços da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência em meio eletrônico;		
III - a existência de agências do Sistema Nacional de Emprego - SINE; e		
IV - 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		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
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.		
§ 1º Serão considerados os dados da região administrativa ou da área de abrangência, quando se tratar de alocação de Gerência Regional do Trabalho ou Agência Regional do Trabalho nas capitais dos Estados ou no Distrito Federal.		
§ 2º Deverá ser privilegiada, previamente à alocação de novas Gerências e Agências Regionais do Trabalho, a formalização de parcerias com agências do SINE ou com órgãos da administração pública municipal, distrital ou estadual.		
§ 3º Os serviços de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social e de concessão de seguro-desemprego serão oferecidos prioritariamente em meio eletrônico.		
§ 4º Os serviços de que trata o § 3º poderão ser oferecidos, excepcionalmente, por meio de unidades descentralizadas do trabalho, quando houver indisponibilidade de cobertura de rede de dados, elevado grau de analfabetismo ou baixa taxa de inclusão digital, na forma estabelecida em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência.		
Art. 186. O Decreto nº 9.580, de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:		

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
<p>"Art. 645.....</p> <p>§ 1º A dedução de que trata o art. 641:</p> <p>I - será aplicável em relação aos valores despendidos para os trabalhadores que recebam até cinco salários mínimos e poderá englobar todos os trabalhadores da empresa beneficiária, nas hipóteses de serviço próprio de refeições ou de distribuição de alimentos por meio de entidades fornecedoras de alimentação coletiva; e</p> <p>II - deverá abranger apenas a parcela do benefício que corresponder ao valor de, no máximo, um salário-mínimo." (NR)</p>		Mantidos os cinco salários-mínimos.
Art. 187. Ficam revogados:		
I - o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949;	Aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d27048.htm	
II - o Decreto nº 1.881, de 14 de dezembro de 1962;	Regulamenta a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que instituiu a gratificação de Natal aos Trabalhadores. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dcm/dcm1881.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.881%2C%20DE%2014,que%20lhe%20confere%20o%20art	
III - o Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965;	Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm	
IV - o Decreto nº 62.530, de 16 de abril de 1968;	Concede permissão à S.A.I.R.F. Matarazzo (Sociedade Anônima Industrias F. Matarazzo), com fábrica de Papel e Papelão Belenzinho, na Capital de São Paulo, à Rua Intendência nº 177, para funcionar com seu setor de purificação e alvejamento, incluídas as operações químicas propriamente ditas e a de supervisão e manutenção, aos domingos e nos feriados civis e religiosos. http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62530.htm	
V - o Decreto nº 62.568, de 19 de abril de 1968;	Concede permissão, em caráter permanente, à S.A. White Martins, estabelecida no Estado de São Paulo, Capital, para funcionar aos domingos e nos feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/CcIVIL_03/decreto/1950-1969/D62568.htm	
VI - o Decreto nº 63.912, de 26 de dezembro de 1968;	Regula o pagamento da gratificação de Natal ao trabalhador avulso e dá outras providências. https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-63912-26-dezembro-1968-405250-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Regula%20o%20pagamento%20da%20gratifica%C3%A7%C3%A3o,avulso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs	
VII - o Decreto nº 65.166, de 16 de setembro de 1969;	Concede permissão, em caráter permanente, a CELFIBRAS - Fibras Químicas do Brasil Ltda., com sede no Estado de São Paulo, para nas Seções de Utilidades, Fiação, Estiagem	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	e Laboratório, funcionar aos domingos e nos feriados civis e religiosos, nas condições que menciona. http://www.planalto.gov.br/CcIVIL_03/decreto/1950-1969/D65166.htm	
VIII - o Decreto nº 66.075, de 15 de janeiro de 1970;	Concede permissão, em caráter permanente, aos revendedores credenciados das empresas associadas, que indica, do Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares, para funcionarem aos domingos e feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66075.html	
IX - o Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974;	Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm	
X - o Decreto nº 76.403, de 8 de outubro de 1975;	Cria o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d76403.htm#:~:text=DECRETO%20No%2076.403%20C%20DE%208%20DE%20OUTUBRO%20DE%201975.&text=Cria%20o%20Sistema%20Nacional%20de,e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs	
XI - o Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975;	Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D76900.htm	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
XII - o Decreto nº 83.842, de 14 de agosto de 1979;	Delega competência ao Ministro do Trabalho para autorizar o funcionamento de empresas aos domingos e feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D83842.htm	
XIII - o Decreto nº 89.339, de 31 de janeiro de 1984;	Regulamenta o disposto nos artigos 5º, § 2º, 9º §§ 1º a 4º e 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/D89339.htm	
XIV - o Decreto nº 94.591, de 10 de julho de 1987;	Altera a relação a que se refere o artigo 7º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, modificado pelo Decreto nº 88.341, de 30 de maio de 1983. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D94591.htm	
XV - o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987;	Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm	
XVI - o Decreto nº 99.378, de 11 de julho de 1990; XVI - o Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991;	Altera dispositivos do Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989, que instituiu o Cadastro Nacional do Trabalhador. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99378.htm	
XVII - o Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991;	Regulamenta a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, que trata do Programa de Alimentação do Trabalhador, revoga	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	o Decreto nº 78.676, de 8 de novembro de 1976 e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0005.htm	
XVIII - o Decreto de 25 de junho de 1991, que altera o Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989, que instituiu o Cadastro Nacional do Trabalhador, modificado pelo Decreto nº 99.378, de 11 de julho de 1990;	Altera o Decreto nº 97.936, de 10 de julho de 1989, que instituiu o Cadastro Nacional do Trabalhador, modificado pelo Decreto nº 99.378, de 11 de julho de 1990. http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/DNN/Anterior%20a%202000/1991/Dnn175.htm	
XIX - o Decreto de 14 de agosto de 1991, que inclui a Indústria Têxtil em geral entre as atividades com funcionamento permanente aos domingos e feriados civis e religiosos;	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/anterior_a_2000/1991/Dnn248.htm	
XX - o Decreto nº 349, de 21 de novembro de 1991;	Altera o Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que dispõe sobre o Programa de Alimentação do Trabalhador. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D349.htm	
XXI - o Decreto nº 1.338, de 14 de dezembro de 1994;	Inclui as unidades fabris pertencentes à Companhia Souza Cruz S.A., com sedes em São Paulo - SP e Uberlândia - MG, entre as atividades com funcionamento permanente aos domingos, feriados civis e religiosos. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1338.htm	
XXII - o Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995;	Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências.	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/d1572.htm	
XXIII - o Decreto nº 2.101, de 23 de dezembro de 1996;	Dá nova redação ao caput do art. 4º do Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991, que dispõe sobre o Programa de Alimentação do Trabalhador. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2101.htm	
XXIV - o Decreto nº 2.490, de 4 de fevereiro de 1998;	Regulamenta a Lei no 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2490.htm	
XXV - o art. 9º do Decreto nº 2.880, de 15 de dezembro de 1998;	Regulamenta o Auxílio-Transporte dos servidores e empregados públicos da administração federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União e altera o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Art. 9º O art. 1º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:" (NR)	
XXVI - o Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009;	Regulamenta a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7052.htm	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
XXVII - o Decreto nº 7.421, de 31 de dezembro de 2010;	Acresce número ao item VII da relação a que se refere o art. 7º do Regulamento aprovado pelo Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/D7421.htm	
XXVIII - o Decreto nº 7.721, de 16 de abril de 2012;	Dispõe sobre o condicionamento do recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação de matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, com carga horária mínima de cento e sessenta horas. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/decreto/d7721.htm	
XXIX - os art. 6º ao art. 10 do Decreto nº 7.943, de 5 de março de 2013;	Institui a Política Nacional para os Trabalhadores Rurais Empregados. Art. 6º Fica instituída a Comissão Nacional dos Trabalhadores Rurais Empregados - CNATRE, com a finalidade de gerir a PNATRE; § 1º A CNATRE terá a seguinte composição: I - um representante, titular e suplente, dos seguintes órgãos: a) Ministério do Trabalho e Emprego, que o coordenará; b) Secretaria-Geral da Presidência da República; c) Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; d) Ministério da Educação; e) Ministério da Previdência Social;	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>f) Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome;</p> <p>g) Ministério da Saúde;</p> <p>h) Ministério do Desenvolvimento Agrário;</p> <p>i) Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República;</p> <p>j) Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República; e</p> <p>l) Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.</p> <p>II - Até cinco representantes da sociedade civil e seus suplentes .</p> <p>§ 2º O prazo para instalação da CNATRE será de sessenta dias, contado da data de publicação deste Decreto.</p> <p>§ 3º Os representantes da Comissão serão indicados pelos Secretários-Executivos dos órgãos integrantes no prazo de trinta dias, contado da data de publicação deste Decreto, e designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.</p> <p>§ 4º Ato conjunto dos Ministros de Estado do Trabalho e Emprego e da Secretaria-Geral da Presidência da República disporá sobre o funcionamento da CNATRE, sobre os critérios para definição dos representantes da sociedade civil e sua forma de designação.</p> <p>§ 5º Poderão participar das reuniões da CNATRE, a convite de sua coordenação, especialistas e representantes de órgãos e entidades públicas ou privadas que exerçam atividades relacionadas ao tema.</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>§ 6º A participação na CNATRE será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.</p> <p>Art. 7º Compete à CNATRE:</p> <p>I - articular e promover o diálogo entre entidades e órgãos públicos e sociedade civil para a implementação das ações no âmbito da PNATRE;</p> <p>II - estabelecer outras diretrizes e objetivos da PNATRE;</p> <p>III - propor alterações para aprimorar, acompanhar e monitorar as ações de seu Comitê Executivo;</p> <p>IV - estabelecer critérios para elaboração dos planos de trabalho do Comitê-Executivo; e</p> <p>V - aprovar os planos de trabalho apresentados pelo Comitê-Executivo.</p> <p>Art. 8º A CNATRE terá um Comitê-Executivo, integrado por um representante, titular e suplente, dos seguintes órgãos:</p> <p>I - Ministério do Trabalho e Emprego, que o coordenará;</p> <p>II - Ministério da Educação;</p> <p>III - Ministério da Previdência Social; e</p> <p>IV - Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.</p> <p>Art. 9º Compete ao Comitê-Executivo da CNATRE:</p> <p>I - elaborar plano de trabalho para execução de ações da PNATRE;</p> <p>II - coordenar e supervisionar a execução de ações da PNATRE;</p> <p>III - coordenar e supervisionar o a execução do plano de trabalho;</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
	<p>IV - elaborar relatório de atividades desenvolvidas no âmbito da PNATRE, e encaminhá-lo à CNATRE; e</p> <p>V - disponibilizar periodicamente informações sobre as ações implementadas no âmbito da PNATRE.</p> <p>Art. 10. O Ministério do Trabalho e Emprego exercerá a função de Secretaria-Executiva da CNATRAE e providenciará suporte técnico e administrativo ao seu funcionamento.</p>	
XXX - o Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015;	<p>Regulamenta o disposto na Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego.</p> <p>http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8479.htm</p>	
XXXI - o Decreto nº 9.127, de 16 de agosto de 2017;	<p>Altera o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, para incluir o comércio varejista de supermercados e de hipermercados no rol de atividades autorizadas a funcionar permanentemente aos domingos e aos feriados civis e religiosos.</p> <p>http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/d9127.htm</p>	
XXXII - o Decreto nº 9.513, de 27 de setembro de 2018; e	<p>Altera o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, que aprova o regulamento da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos feriados civis e religiosos.</p> <p>http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9513.htm</p>	

DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021	LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA	COMENTÁRIOS
XXXIII - o parágrafo único do art. 644 do Decreto nº 9.580, de 2018; e	Art. 644. A dedução de que trata esta Seção somente se aplica às despesas com PAT, aprovados previamente pelo Ministério do Trabalho. Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se como aprovação prévia pelo Ministério do Trabalho a apresentação de documento hábil definido em ato conjunto dos Ministros de Estado do Trabalho, da Saúde e da Fazenda.	
XXXIV - o Decreto nº 10.060, de 14 de outubro de 2019.	Regulamenta a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10060.htm	
Art. 188. Este Decreto entra em vigor: I - dezoito meses após a data de sua publicação, quanto: a) ao § 1º do art. 174; b) ao art. 177; e c) ao art. 182; e II - trinta dias após a data de sua publicação, quanto aos demais dispositivos.		