

COMENTÁRIOS AO DECRETO Nº 10.854/2021

Para início desta nova fase de modernização, o Executivo editou o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, revogando mais de 30 Decretos sobre diversos temas, como Programa de Alimentação do Trabalho, 13º salário, controle eletrônico de jornada, entre outros assuntos. Além disso, consolidou outras regras trabalhistas em Portarias temáticas e por coletânea de assuntos, revogando mais de 300 Portarias.

Estão previstas tanto revisões periódicas sobre os temas – justamente para que o programa não perca a sua finalidade, principalmente com o decorrer do tempo – quanto a edição de novas normas, as quais deverão atender aos preceitos da objetividade, clareza e simplicidade que o programa busca instituir.

Nesse sentido, possuímos como objetivo informar e destacar os principais pontos de alteração e inovação do Decreto nº 10.854, de maneira sintética, sem perder de vista a referência aos demais atos normativos de igual valor, como as Portarias 671 e 672.

PROGRAMA PERMANENTE DE CONSOLIDAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS INFRALEGAIS

O Decreto nº 10.854/21 criou um novo sistema regulatório de revisão e consolidação das normas infralegais, com objetivo de modernizar, desburocratizar e compilar regras trabalhistas editadas de maneira esparsa.

O programa prevê a compilação e a organização das normas trabalhistas infralegais de acordo com os seguintes temas (sem prejuízo de outros que poderão ser incluídos oportunamente pelo governo federal):

- legislação trabalhista, relações de trabalho e políticas públicas de trabalho;
- segurança e saúde no trabalho;
- inspeção do trabalho;
- procedimentos de multas e recursos de processos administrativos trabalhistas;
- convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- profissões regulamentadas; e
- normas administrativas.

Na prática, é uma readaptação dos conceitos jurídicos e aplicabilidade de diversas regras jurídicas, tendo sido revogado 32 Decretos e outros dispositivos normativos.

A revisão e compilação dessas regras, portanto, é vista com bons olhos, já que visa aclarar os princípios que orientam as relações de trabalho no Brasil, por meio de conceitos mais objetivos e de fácil entendimento, até mesmo para tornar as regras mais acessíveis e transparentes a seus destinatários (trabalhadores, empregadores, sindicatos e operadores do direito). Com o programa, eles terão à disposição uma plataforma na qual será possível participar de forma mais direta.

Quanto às políticas públicas de governo, o programa busca aprimorar a interação do Ministério do Trabalho e Previdência com os administrados, mediante a integração de políticas de trabalho e previdência que tornem o setor privado mais eficiente e competitivo, além de harmonizar as normas trabalhistas e previdenciárias infralegais. Como exemplos, pode-se citar a criação do Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico (eLIT), que substituirá o livro impresso, tornando mais ágil a comunicação entre as empresas e a fiscalização do trabalho, e a marcação de ponto por exceção, que tende a facilitar o cotidiano dos setores de RH e Folha de Pagamento.

A aderência à procedimento será avaliada a cada biênio pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ELETRÔNICO - ELIT

Por força do artigo 628, §1º da CLT, foi criado o novo Livro de Inspeção do Trabalho em modalidade Eletrônico (eLIT), que passará a ser um documento digital que substituirá o livro físico. O documento será disponibilizado gratuitamente pelo Ministério do Trabalho e Previdência para todas as empresas que tenham ou não empregados, por meio de plataforma eletrônica ainda não divulgada.

O objetivo do Livro de inspeção sempre foi registrar os atos de fiscalização, irregularidades encontradas ou providências necessárias, sobretudo tinha por objetivo registrar a visita do agente de inspeção ao estabelecimento e o resultado da visita.

Agora, com o novo sistema, o Ministério do Trabalho pretende ampliar a finalidade do antigo Livro de Inspeção, criando ao empregador uma gama de serviços relacionados à relação de emprego, como exemplo a possibilidade de consulta sobre legislação trabalhista, além disponibilizar às empresas ferramentas gratuitas e interativas de avaliação de riscos em matéria de segurança e saúde do trabalho.

Haverá a integração do Livro de Inspeção ao processo administrativo de fiscalização, por este motivo, **as empresas devem ficar atentas ao fato de que as comunicações eletrônicas realizadas por meio do eLIT são consideradas pessoais para todos os efeitos legais e tem dispensada sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal.**

A utilização do sistema eLIT ainda não é obrigatória porque sua implementação está condicionada à elaboração de ato do Ministério do Trabalho e Previdência ainda não editado.

Dessa forma, é necessário que as empresas mantenham os livros físicos até que o ato seja editado. Mesmo depois disso, os livros de físicos deverão ser mantidos pelo prazo de **cinco anos**, pois poderão ser exigidos durante inspeção do trabalho para consulta de fatos antigos. Sua digitalização é permitida na forma da lei.

Obviamente que, com o advento no futuro do eLIT, a Portaria 3.158/71 perderá eficácia, pois não mais fará sentido a manutenção do regulamento do livro físico de inspeção do trabalho.

Para as **microempresas e as empresas de pequeno porte**, o uso do eLIT será facultativo. No entanto, aqueles que aderirem ao eLIT deverão fazer o cadastro na plataforma e observar a regulamentação do sistema, prevista na Portaria 671/21 e no artigo 14 do Decreto nº 10.854/21.

FISCALIZAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO E DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Por força da interpretação do artigo 21, inciso XXIV da Constituição Federal, o novo Decreto define como exclusiva a competência da União para executar a inspeção do trabalho. O entendimento afasta possível atuação do SUS, por intermédio dos Estados e dos Municípios para as ações de vigilância epidemiológica voltadas à inspeção e fiscalização do meio ambiente do trabalho, inclusive aplicação de penalidades.

Outra medida importante diz respeito ao recebimento de denúncias sobre irregularidades trabalhistas. 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, sem necessidade de comparecimento às unidades das Superintendências Regionais, garantida a confidencialidade do denunciante e das ações fiscais.

A confidencialidade estende-se para o caso de terceiros terem acesso às denúncias e dados pessoais, ainda que não sigilosas, ou seja, nenhum interessado poderá utilizar em seu favor documentos vinculados à fiscalização trabalhista contendo dados pessoais.

Outro ponto, diz respeito às ações preventivas dos órgãos de fiscalização, voltadas a mitigar acidentes, doenças e irregularidades trabalhistas. É um planejamento da administração pública por meio de ações especiais, fora do âmbito das ações de

fiscalização, que permitem o diálogo setorial e interinstitucional e a construção coletiva de ações, através de palestras, parcerias, cartilhas, eventos e visita técnica de instrução.

No mais, com a nova regra, afasta-se o ativismo no processo de fiscalização baseado em regras da administração de cunho transitório e precário, como descrito em manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres.

DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO E REVISÃO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

De forma geral, as diretrizes buscam alinhar e equilibrar as normas infralegais trabalhistas de segurança e saúde do trabalho com as necessidades e as particularidades das relações de trabalho e das atividades econômicas.

O decreto define sete diretrizes para a elaboração e revisão dessas normas:

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

Um dos aspectos mais relevantes dos procedimentos para a elaboração e revisão dessas normas é a participação de membros das organizações mais representativas dos trabalhadores e dos empregadores, além de representantes do poder executivo federal, por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), instituída pelo Decreto 9.944/19.

A CTPP, formada por membros do governo federal, representantes indicados pelas confederações empresariais e pelas centrais sindicais, no contexto da elaboração e revisão das NRs, tem como uma de suas atribuições a elaboração de estudos e participação no processo de elaboração e revisão das normas regulamentadoras.

A Portaria 672/21 prevê, ainda, a obrigatoriedade de atualização do estoque regulatório, no mínimo, a cada 5 anos, o que garantirá o exame periódico das normas, novamente em observância à diretriz que aponta a necessidade de atualizá-las.

Apesar de trazerem inovações bastante positivas ao conjunto normativo trabalhista, os procedimentos para elaboração e atualização ainda podem ser bastante burocráticos, principalmente porque os temas abordados são eminentemente técnicos e usualmente exigem análise mais criteriosa e revisões mais profundas em relação às suas fundamentações.

O objetivo das diretrizes, porém, é, de fato, simplificar e atualizar as normas trabalhistas de segurança e saúde, facilitando seu entendimento e cumprimento. Nesse aspecto, as novidades trazidas pelo Decreto nº 10.854/21 e pela Portaria 672/21 se mostram imprescindíveis e prometem trazer benefícios diversos para as relações de trabalho.

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

Para efeito de proteção dos trabalhadores, o equipamento de proteção individual somente poderá ser comercializado com a obtenção do certificado de aprovação, emitido pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Segundo a [Norma Regulamentadora nº6](#), considera-se Equipamento de Proteção Individual todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

As empresas são legalmente obrigadas a fornecer, gratuitamente, aos empregados o EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- Sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;

- Enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e
- Para atender a emergências.

O artigo 167 da CLT¹ determina que o EPI só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Alterando o dispositivo, o Decreto nº 10.854/21 determina que, para a comercialização do EPI, o certificado deve ser solicitado exclusivamente pelo fabricante ou importador e emitido por meio de sistema eletrônico simplificado pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência.

Por meio da [Portaria 672/21](#), o Ministro do Trabalho e Previdência disciplinou os critérios necessários para a emissão, renovação e alteração do Certificado de Aprovação pelo fabricante ou importador, devendo ser observados os requisitos técnicos estipulados nos Anexos I, II e III.

O prazo de validade do Certificado de Aprovação de EPI é de cinco anos, contados de sua data de emissão, caso o relatório de ensaio tenha sido emitido há menos de um ano, ou da data do relatório de ensaio, se ela for superior a um ano.

A norma unificou e organizou procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho, além das normas infralegais para emissão do Certificado de Aprovação de EPI, que deverá ser feita por meio de um sistema único totalmente eletrônico, o que torna mais acessível e ágil o processo e a fiscalização da validade do EPI.

Cumpridos os critérios estipulados e observados os requisitos técnicos previstos na Portaria 672/2021, com avaliação dos impactos de acordo com a necessidade de cada empresa, será possível garantir maior segurança jurídica e evitar penalidades pelo fornecimento de EPI não validado pelas autoridades trabalhistas.

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

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.

¹ 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.

Diante disso, foram revogadas as diretrizes previstas no Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995. A norma anterior envolvia a possibilidade de as partes mediarem o conflito trabalhista de maneira direta, por intermédio de mediador indicado de comum acordo entre as partes, ou por intermédio da mediação do Ministério do Trabalho (mediador nomeado ou servidor público).

Com a nova regra, a mediação, na condição de uma autocomposição do conflito coletivo entre empregados e empregadores, passa a ser valorizado pela administração pública como uma ferramenta importante no contexto da redução da judicialização e pacificação social.

EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS A TERCEIROS

O texto apresentado pelo Decreto nº 10.854/21 busca unificar o entendimento quanto a terceirização e eliminar qualquer lacuna existente, com o intuito de trazer maior proteção e segurança jurídica às empresas.

O decreto inicia sua abordagem com a definição de terceirização: *“a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive de sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”*. **Com isso, reafirma o sentido da Lei 13.429/17, a qual possibilitou a terceirização da atividade-fim.**

A nova legislação **reitera a inexistência de vínculo trabalhista entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante**, regulamentando definitivamente a lacuna deixada pela Lei 6.019/74, até então preenchida pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Segundo o Decreto nº 10.854/21, o vínculo do trabalhador diretamente com a empresa contratante somente será possível quando houver comprovação de fraude na contratação da prestadora dos serviços e forem identificados, individualmente, quatro elementos caracterizadores de vínculo trabalhista: **(i)** não eventualidade; **(ii)** subordinação jurídica; **(iii)** onerosidade; e **(iv)** pessoalidade.

Também visando proteger as empresas e acabar com a insegurança jurídica que pairava sobre a terceirização, a nova legislação utiliza a expressão *“subordinação jurídica”* em vez de *“subordinação direta”*, dificultando significativamente a comprovação do vínculo.

De acordo com o parágrafo 6º do artigo 39, **para caracterizar a subordinação jurídica**, além de demonstrar o caso concreto, será necessário comprovar *“submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da*

empresa". Ou seja, a partir da vigência do decreto ficou mais difícil comprovar a existência de vínculo, se comparado ao cenário anterior.

Dessa forma, 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, conforme articula o artigo 39, §5º.

Outrossim, o decreto reitera a responsabilidade das tomadoras com relação às condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado nas suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato.

Ainda sobre a terceirização, o decreto aborda a possibilidade de culpabilizar o grupo econômico e trata dos limites da responsabilidade da empresa contratante e da contratada.

O parágrafo único do artigo 40 **veda a caracterização de grupo econômico pela mera identidade de sócios em casos de terceirização**. A proibição alinha-se ao artigo 2, parágrafo 3, da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, o qual estabelece que, para configuração do grupo econômico, deva existir interesse integrado; efetiva comunhão de interesses; e atuação conjunta entre as empresas dele integrantes.

Ao reforçar as barreiras à caracterização do grupo econômico fica explícito o intuito do decreto de limitar a responsabilidade apenas ao contratante e ao contratado do serviço terceirizado, evitando a ação da Justiça do Trabalho sobre o grupo econômico em decorrência de mera identidade de sócios.

Assim, de uma interpretação ao texto legal exposto no decreto em comento conclui-se que a intenção do legislador fora a de tornar mais criterioso o reconhecimento de vínculo empregatício eis que os requisitos para tanto são agora mais numerosos do que os previsto na Súmula 331 do TST, pela qual bastava a comprovação de pessoalidade e subordinação do trabalhador ao tomador de serviços.

Por zelo e cautela, porém, as empresas devem evitar excessos e ficar atentas ao fato de a legislação continuar garantindo punição em caso de burla, quando houver elementos suficientes para imputar a responsabilidade do contratante.

TRABALHO TEMPORÁRIO

Inicialmente, tem-se que o decreto em comento também visa estabelecer uma distinção mais clara e objetiva entre a terceirização e o trabalho temporário, previstos na Lei 6.019/74. **Ou seja, de forma expressa estabelece que o trabalho temporário não se**

confunde com a prestação de serviços a terceiros de que trata o art. 4º-A² da Lei nº 6.019, de 1974.

O decreto definiu a substituição transitória de pessoa permanente como a substituição de trabalhador permanente da empresa tomadora de serviços ou do cliente afastado por motivos de suspensão ou interrupção do contrato (por exemplo, férias, licença e outros afastamentos previstos em lei).

Foi complementada também a definição trazida pela Lei 6.019/74 sobre a demanda complementar de serviços –definida como proveniente de fatores imprevisíveis ou decorrente de fatores previsíveis de natureza intermitente, periódica ou sazonal – para estabelecer que não estão abrangidas as demandas: **(i)** contínuas e permanentes; e **(ii)** decorrentes da abertura de filiais.

O decreto também:

- Inclui o direito ao FGTS, antes previsto no trabalho temporário, mas não expresso na Lei 6.019/74;
- Reforça que a modalidade de contratação dos trabalhadores temporários não se confunde com o contrato por prazo determinado, no qual o trabalhador é empregado contratado diretamente por um período fixo; e
- Esclarece que o trabalho temporário difere do contrato por experiência, tendo em vista que este é destinado a empregados em fase de experiência, e antecede o contrato definitivo por prazo indeterminado.

Reiterou as definições previstas no art. 3º do já revogado Decreto 10.060/19, ao tratar, no artigo 43 as definições de empresa de trabalho temporário, empresa tomadora de serviços ou cliente, trabalhador temporário, demanda complementar de serviços, substituição transitória de pessoal permanente, contrato individual de trabalho temporário e, por fim, contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário.

Especificamente sobre o registro de empresas de trabalho temporário, a redação foi simplificada para se adequar às alterações promovidas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 13.726/2018.

Dessa forma não será mais exigência a entrega de alguns documentos, tais como, a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a certidão negativa de débito previdenciário – CND, e a prova de recolhimento da contribuição sindical patronal.

² 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.

Ademais, reiterando também o anterior Decreto 10.060/19, ratifica que a empresa tomadora **poderá exercer o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários** colocados à sua disposição, independentemente se o contrato firmado dispor sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas.

Dessa maneira, o Marco Regulatório Trabalhista não disciplina apenas o funcionamento e as obrigações das empresas de trabalho temporário e das tomadoras de serviço, mas estabelece de forma clara os direitos e deveres dos empregados temporários, das empresas e dos tomadores de serviços, regulamentando as omissões da lei a respeito do tema.

Importante mencionar que, considerando a extensão do tratamento dado ao presente tema, o Decreto nº 10.854/21 revogou expressamente o Decreto 10.060/19 que tratava até então sobre o trabalho temporário e o Decreto 76.403/75, o qual tratava sobre o SINE – Sistema Nacional de Emprego.

GRATIFICAÇÃO DE NATAL

A matéria, que até então era regulamentada pelo Decreto nº 57.155/65, foi reiterada no atual texto do Decreto nº 10.854/21, sendo reenumerados os artigos e as remissões e atualizado o vernáculo, permanecendo inalteradas as regras vigentes.

Na prática, o novo decreto não impactará no fluxo de caixa e nas rotinas de RH das empresas, que poderão seguir a mesma organização interna utilizada antes do marco regulatório para o pagamento da gratificação natalina.

Ao revisitar a legislação e reuni-la em um único diploma normativo, o governo pôs fim à controvérsia que girava em torno da compensação das verbas, nos casos em que a extinção do contrato de trabalho ocorre antes do pagamento da parcela de dezembro.

Se antes havia dúvida em relação à possibilidade de compensação com outras verbas trabalhistas ou somente com os próprios valores pagos a título de gratificação de Natal, o parágrafo único do art. 82 deixou claro que, caso a extinção do contrato de trabalho ocorra antes do pagamento da parcela de dezembro, o empregador poderá compensar o adiantamento com o valor da gratificação devida na hipótese de rescisão e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que o empregado possuía.

Importante mencionar que o Decreto 1.881/62 e o Decreto 63.912/68 foram revogados expressamente, por já englobar todo o tema.

VALE-TRANSPORTE

Em relação ao vale-transporte, as alterações foram sutis e visaram principalmente reunir as regras de pagamento existentes em um único diploma normativo. O foco foi garantir a segurança jurídica necessária à concessão do benefício, uma vez que a união das normas evita entendimentos díspares sobre o mesmo assunto.

A novidade trazida pelo Decreto é a possibilidade de concessão do benefício aos **empregados domésticos**, cujas regras foram modificadas pela Lei Complementar nº 150/15, a qual dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Pela regra do art. 19, parágrafo único, da LC nº 150/15, o benefício do Vale Transporte **poderá ser substituído, a critério do empregador, por dinheiro, mediante recibo.**

Porém, o Decreto deixa claro que **a concessão do vale transporte somente é disponibilizada para utilização do transporte público coletivo.** No caput e parágrafo único do art. 108 e do art. 110, diz respeito à **não aplicação do vale aos serviços de transporte individuais ou coletivos privados**, que na realidade só veio para ressaltar a impossibilidade de requerer o benefício para compensar o uso de transportes privados, como as plataformas de aplicativos de locomoção.

A exceção é o ressarcimento de despesa em caso de indisponibilidade operacional da empresa operadora do vale-transporte. **A mudança deixou claro que o vale-transporte só será concedido para utilização de transporte público, sendo vedada a antecipação em dinheiro ou outra forma de pagamento.**

Já o art. 112 traz outra alteração tênue: **a comunicação de requerimento do vale-transporte feita pelo empregado ao empregador poderá ser realizada também por meio eletrônico.** O empregador deverá ficar atento no caso de o empregado não ter interesse no vale-transporte. Por cautela, é recomendável colher a declaração de que o empregado não utilizará o benefício por opção própria, a fim de evitar eventuais litígios.

Com o fim da obrigatoriedade de o empregado renovar anualmente seus dados cadastrais, caberá a ele informar qualquer alteração de endereço. Assim, a empresa não precisará mais se preocupar com a frequente alteração de dados de todos os seus empregados.

PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ, DESTINADO À PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA PATERNIDADE

Instituído pela Lei 11.770/09 – posteriormente alterada pela Lei 13.257/16 – o programa, em linhas gerais, prorroga por mais 60 dias a licença-maternidade de 120 dias prevista

constitucionalmente e por mais 15 dias a licença-paternidade de cinco dias prevista no parágrafo 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O Decreto nº 10.854/21 substitui o Decreto 7.052/09 como regulador da Lei 11.770/09. A alteração é importante, pois algumas disposições do Decreto 7.052/09 estavam defasadas e em desacordo com a legislação.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, da licença-paternidade e da licença à adotante:

- a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social; e
- o empregado terá direito à remuneração integral.

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.

A pessoa jurídica participante do Programa Empresa Cidadã observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas no art. 648³ do Decreto nº 9.580, de 2018.

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E PAGAMENTO DE SALÁRIO NOS FERIADOS CIVIS E RELIGIOSOS

O Decreto nº 10.854/2021 regulamenta em seu artigo 153, como sendo **obrigatório o repouso remunerado em feriados nacionais**, sendo estes aqueles que a lei determinar, **bem como nos dias de feriados locais, até o máximo de quatro**, desde que declarados como tais por lei municipal.

O decreto declara que, 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.

Entende-se por 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.

³ 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

⁴ 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.

O parágrafo 4º, do mesmo artigo estipula que **em caráter permanente**, será concedida pelo Ministério de Estado do Trabalho e Previdência, a permissão para trabalho nos dias de repouso às atividades que se enquadrarem nas exigências técnicas estipuladas pelo Decreto para autorização de trabalho em dias de repouso.

Neste contexto, o Decreto nº 10.854/2021 revoga o Decreto nº 83.842, de 14 de agosto de 1979, o qual delegava ao Ministério do Trabalho a competência para autorizar o funcionamento de empresas aos domingos e feriados civis e religiosos.

Será admitido, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso quando:

- ocorrer motivo de força maior; ou
- 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 a sessenta dias.

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.

Merece destaque o artigo 158, do Decreto nº 10.854/2021 que estabelece **a perda da remuneração do dia de repouso ao trabalhador que, sem justificativa, ou ainda que tenha sofrido punição disciplinar, não tiver cumprido integralmente o seu horário de trabalho.**

Este ponto do Decreto se mostra polêmico, apontando para uma dupla punição, o que é defeso pelo princípio do *bis in idem*.

Em seu artigo 159, o Decreto estipula quais seriam os motivos justificados, ou seja, aqueles que eximem o empregado da perda da remuneração do dia de repouso por não trabalhar durante toda a semana cumprindo integralmente seu horário de trabalho, sendo estes:

- Aqueles já previstos no artigo 473 da CLT;
- Ausência autorizada pelo empregador, através de apresentação de documento por ele fornecido;
- A paralisação do serviço a critério do empregador;
- Faltas com fundamento na legislação sobre acidente de trabalho;
- Ausência durante os primeiros 15 dias consecutivos ao de afastamento da atividade por motivo de doença;

A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;
- para os que trabalham por hora, à sua jornada de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;
- 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
- para os empregados em domicílio, ao quociente da divisão por seis do valor total da sua produção na semana.

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 com base no número de dias do mês ou de trinta e quinze diárias respectivamente.

Para fins de pagamento de remuneração, o decreto considera semana o período de segunda-feira a domingo que antecede o dia determinado como repouso semanal remunerado.

DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS

As informações relativas à RAIS serão declaradas pelas pessoas jurídicas inscritas no CNPJ da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Economia, e conterà as informações periodicamente solicitadas pelas instituições vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência, especialmente em relação:

- ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep;
- às exigências da legislação de nacionalização do trabalho;
- ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao FGTS;
- à viabilização da concessão do pagamento do abono salarial; e
- à coleta de dados indispensáveis à elaboração dos estudos técnicos, de natureza estatística e atuarial, dos serviços especializados do Ministério do Trabalho e Previdência.

Nestes termos, conforme o artigo 163, a RAIS objetiva conter 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.*”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente material é complementar aos demais apresentados, e devem todos serem estudados em conjunto, tendo em vista que o Decreto nº 10.854/21, juntamente com as Portarias 671/21 e 672/21 fazem parte de forma conjunta do Marco regulatório trabalhista infralegal.

O decreto, bem como as portarias, porém, não fogem a críticas, principalmente em razão da forma vaga como aborda alguns pontos: inegável que o cenário normativo trabalhista brasileiro é extremamente fértil. Como serão promovidas as revisões bienais, sob quais parâmetros? E mais, uma vez que não está previsto qualquer mecanismo que vincule o Ministério do Trabalho e Previdência ao cumprimento da norma, há risco de todo o caráter revisional do programa cair por terra, caso não exista um comprometimento do órgão – o que dependerá, como o próprio decreto estipula, das políticas públicas que estejam em pauta na ocasião.

Portanto, ainda que seja necessária uma contínua revisão e compilação dos atos infralegais sobre direito do trabalho, até mesmo para mantê-lo relevante e em conformidade com as sucessivas alterações na forma de prestação do trabalho, o programa carece de diretrizes mais incisivas que garantam seu cumprimento pelo poder público, correndo risco de cair em desuso.

Vale novamente informar, que a grande maioria do que foi estipulado no decreto, já entrou em vigor a partir de 10 de dezembro de 2021, exceto quanto ao parágrafo 1º do art. 174, art. 177; e ao art. 182, que terão vigência somente a partir de dezoito meses após a data de sua publicação.

Confira [neste link](#) a íntegra do Decreto nº 10.854/2021.

A SB&A está à disposição, através de seu Departamento Trabalhista, para prestar esclarecimentos adicionais sobre os temas e ajudar nos eventuais procedimentos de ajustes.



Este Informativo é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e/ou redes sociais. Os interessados em receber notícias, informativos e outros materiais elaborados pela SB&A, deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou fazer a adesão através do site. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.