

Recife/PE, 06 de dezembro 2021.

Nota Técnica: *DECRETO Nº 10.854, DE 10 DE NOVEMBRO DE 2021, QUE REGULAMENTA DISPOSIÇÕES DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E INSTITUI O PROGRAMA PERMANENTE DE CONSOLIDAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS INFRALEGAIS E O PRÊMIO NACIONAL TRABALHISTA. MARCO REGULATÓRIO TRABALHISTA. ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS.*

1. Do objeto da presente Nota Técnica

A presente Nota Técnica visa trazer os esclarecimentos pertinentes às alterações legislativas emanadas com o Decreto nº 10.854/2021, promulgado pelo Governo Federal em 10 de novembro do ano corrente, buscando indicar as principais mudanças dispostas no novo normativo da legislação trabalhista brasileira.

Ainda, o presente parecer busca demonstrar as diferenças entre a legislação anterior e as normas trazidas com o referido decreto, quais as mudanças que devem ocorrer do ponto de vista empresarial e, ainda, algumas recomendações para possibilitar as adequações necessárias pelas entidades patronais.

Por fim, será analisada a constitucionalidade do Decreto nº 10.854/2021 e se existem medidas judiciais em andamento objetivando a derrogação da medida e eventuais motivações.

2. Do Decreto nº 10.854/2021

Em 10 de novembro de 2021, o Presidente da República editou o Decreto nº 10.854, que, em resumo, tem o objetivo de regulamentar as disposições da legislação trabalhista, instituir o programa de consolidação, simplificação e desburocratização das normas trabalhistas infralegais, instituir o Prêmio Nacional Trabalhista e, ainda, alterar o Decreto nº 9.580/2018.

Nesta senda, o Decreto objeto desta análise tem sido chamado de “minirreforma trabalhista” e de “marco regulatório trabalhista”, pois ele traz significativas mudanças para a legislação infralegal laboral, visando simplificar e unificar a legislação.



O Decreto possui 188 artigos e trata sobre 18 (dezoito) temas, os quais seguem destacados em seu artigo 1º, abaixo transcrito:

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;

IV - fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no 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](#);

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](#);

VIII - mediação de conflitos coletivos de trabalho;

IX - empresas prestadoras de serviços a terceiros, nos termos do disposto na [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#);

X - trabalho temporário, nos termos do disposto na [Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974](#);

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](#);

XII - relações individuais e coletivas de trabalho rural, nos termos do disposto na [Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973](#);

XIII - vale-transporte, nos termos do disposto na [Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#);

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](#);

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](#);



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;

XVII - Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; e

XVIII - Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

E mais, ressalte-se que o presente Decreto foi acompanhado pela edição de 7 (sete) outras normas no âmbito de Portaria e Instrução Normativa, com o fito de complementar o teor do próprio Decreto quanto à simplificação, desburocratização e consolidação nas normas infralegais trabalhistas.

Com relação à vigência do Decreto, a norma em questão dispõe sobre dois marcos para sua entrada em vigor, assim disposto em seu art. 188:

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.

Dessa forma, os dispositivos relacionados nas alíneas “a”, “b” e “c” do inciso I do artigo acima destacado são: a realização do arranjo do pagamento de forma aberta ou fechada do Programa de Amparo ao Trabalhador; interoperabilidade das empresas facilitadoras de aquisição de refeições ou gêneros alimentícios na forma de arranjo de pagamento fechado; a facultatividade da portabilidade gratuita do serviço de pagamento de alimentação oferecida pela empresa beneficiária do PAT, mediante solicitação do empregado. Portanto, tais itens da novel norma só entrarão em vigor após 18 (dezoito) meses da publicação do decreto.

Quanto aos demais dispositivos, todos esses estarão em vigor após 30 (trinta) dias da publicação, ou seja, passarão a ter validade a partir de 11/12/2021.

3. Das alterações normativas

Após tecidas breves considerações sobre o Decreto objeto desta Nota Técnica, passamos a indicar as alterações trazidas, divididas por temas, a fim de proporcionar o entendimento sobre os impactos que terão no cotidiano das empresas brasileiras.



Decreto nº 10.854/20 21	Tema	Antes do Decreto	Principais mudanças para as empresas	Recomendações
Art. 1º ao art. 9º	Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratizaç ão de Normas Trabalhistas Infralegais	Não existia marco regulatório trabalhista e as normas infralegais eram numerosas (cerca de 1 mil) e esparsas. Cada tema era tratado de forma autônoma em dispositivo próprio, sem qualquer unificação.	Os artigos deste tema trazem dispositivos no intuito de demonstrar o objetivo principal da criação do referido programa, que, em resumo, significa promover a unificação e simplicidade das normas trabalhistas infralegais, bem como indica os seus objetivos específicos. Além do mais, o art. 7º determina que as normas trabalhistas infralegais (ex: Normas Regulamentadoras) serão organizadas e compiladas de forma coletânea, devendo seguir os seguintes temas: legislação trabalhista e relações de trabalho, segurança e saúde no trabalho, inspeção do trabalho, procedimentos de multas e recursos de processos administrativos trabalhistas, convenções e recomendações da OIT, profissões regulamentadas e normas administrativas. Em razão desse normativo, o	Recomenda-se a leitura e atualização das normas provenientes do Marco Regulatório que foram publicadas até então, as quais unificaram/simplificaram a legislação infralegal: 1 – Decreto nº 10.088/2019 (promulgação de convenções e recomendações da OIT); 2 – Decreto nº 9.944/2019 (dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho e institui a Comissão Tripartite Pariária Permanente); 3 – Portaria MTP nº 547/2021 (atuação da inspeção do trabalho); 4 – Portaria MTP nº 548/2021 (organização administrativa do Ministério do Trabalho e Previdência); 5 – Portaria MTP nº 667/2021 (processos administrativos trabalhistas provenientes de auto de infração e NDFC); 6 – Portaria MTP nº 671/2021 (legislação trabalhista, inspeção do trabalho e relações de trabalho); 7 – Portaria MTP nº 672/2021 (segurança e saúde no trabalho);



			<p>Governo indicou que serão instituídas 15 (quinze) normas, sendo Portarias e Instruções Normativas, no intuito de cumprir o que fora estabelecido neste capítulo do Decreto.</p>	<p>8 – Portaria Conjunta MTP/PGFN nº 05/2021 (remessa de créditos de autos de infração trabalhistas e NDFC’s para o FGTS); 9 – Instrução Normativa MTP nº 01/2021 (atividade de análise e de tramitação de processos decorrentes de autos de infração trabalhistas e NDFC’s); 10 – Instrução Normativa MTP nº 02/2021 (procedimentos da auditoria fiscal do trabalho); 11 – Instrução Normativa nº 03/2021 (ações realizadas pelos auditores fiscais do trabalho). OBS: Consideramos que as normas acima negritadas são as mais relevantes.</p>
Art. 10	Prêmio Nacional Trabalhista	Inexistente	<p>Institui o Prêmio Nacional Trabalhista, que visa “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”. O Prêmio ainda será regulamentado pelo Ministério do</p>	<p>No momento, não há qualquer atitude que possa ser realizada, já que o Prêmio ainda será regulamentado pelo MTP.</p>



			Trabalho e Previdência	
Art. 11 ao Art. 15	Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico	O Livro de Inspeção do Trabalho existente em formato unicamente físico, previsto no art. 628, § 1º, da CLT, que fica sob a guarda da empresa.	O Livro de Inspeção do Trabalho terá o formato eletrônico e será chamado de “eLIT”, bem como será disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, que será o instrumento oficial de comunicação entre a empresa e a inspeção do trabalho e substituirá o livro impresso. O intuito do “eLIT” é modernizar a inspeção do trabalho, disponibilizar serviços, facilitar a comunicação entre a empresa e a auditoria e fiscalização do trabalho e simplificar os procedimentos para pagamento de multas administrativos, dentre outros objetivos secundários.	O “eLIT” ainda não foi disponibilizado pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Portanto, as empresas devem estar atentas ao seu lançamento, pois o ato futuro do MTP, inclusive, indicará a data em que a modalidade eletrônica se tornará obrigatória.
Art. 16 ao art. 29	Fiscalização das Normas de Proteção ao Trabalho e Segurança no Trabalho	A fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas é realizada pela auditoria fiscal das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, nos	O Decreto dispõe que compete exclusivamente ao Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho e Previdência a realização da fiscalização trabalhista, ou seja, subentende-se que os Procuradores do Ministério Público	O referido capítulo refere-se à forma de atuação da inspeção do trabalho realizada pelo MTP. As inovações trazidas são de competência da inspeção do trabalho.



		<p>termos da Lei nº 10.593/2002.</p>	<p>do Trabalho não podem realizar a fiscalização quanto ao cumprimento das normas trabalhistas. Ainda. A medida também proíbe a atuação exclusivamente com base em manuais, notas técnicas e ofícios circulares do Ministério do Trabalho, ou a partir da doutrina e da jurisprudência. A atuação só poderá ser baseada em dispositivos legais ou infralegais. Ainda, a medida também proíbe a atuação das empresas com fundamento exclusivo em notas técnicas, manuais e ofícios circulares do MTP, ou ainda, baseado em doutrina e jurisprudência, portanto, a atuação ocorrerá apenas com base em dispositivos legais e infralegais. Os demais artigos tratam sobre as denúncias das irregularidades trabalhistas, da atuação estratégica e preventiva da inspeção do trabalho, da forma de atuação pela inspeção do trabalho e das diretrizes para</p>	
--	--	--------------------------------------	--	--



			elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.	
Art. 30	Certificado de aprovação do equipamento de proteção individual (CA / EPI)	A legislação em vigor já previa a exigência do Certificado de Aprovação para venda e utilização dos EPI's, consoante art. 167, da CLT.	Dispõe que os equipamentos de proteção individuais só poderão ser comercializados com a obtenção do certificado de aprovação, que será emitido de forma eletrônica e simplificada, emitido pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência. Ainda, o Decreto atribui ao MTP a competência de emitir os certificados e dispor sobre os procedimentos técnicos para emissão, renovação ou alteração dos CA's, cabendo ao requerente a responsabilidade pelas informações prestadas sob as penas da Lei.	As empresas que fornecem EPI's aos seus funcionários devem continuar atentas para adquirir os equipamentos que possuam os certificados de aprovação do MTP.
Art. 31 ao Art. 32	Registro Eletrônico de Controle de Jornada	A legislação até então em vigor permite a anotação do ponto dos empregados em registro eletrônico de controle de jornada, permitido pelo art. 74, § 2º, da CLT.	Quanto ao tema, o Decreto não traz novidades, apenas consolida as diretrizes sobre o registro eletrônico de ponto. Contudo, o MTP editou a Portaria nº 671/2021, contendo o regramento relacionado ao	Caso a empresa ainda não possua Registro Eletrônico de Controle de Jornada, deverá observar se o sistema a ser contratado obedece as disposições da Portaria nº 671/2021, cuja regulação se encontra especificamente nos artigos 72 a 101, os



			<p>Registro Eletrônico de Jornada. No que diz respeito ao Registro de Ponto eletrônico. Assim, foram previstas três modalidades de sistema na Portaria acima citada: a) Sistema de registro eletrônico de ponto convencional – REP-C(art. 75,I c/c art. 76); b) Sistema de registro eletrônico de ponto alternativo – REP-A(art. 75, II c/c art. 77); c) Sistema de registro eletrônico de ponto via programa – REP-P(art. 75, IIIc/c art. 78). Portanto, o REP-A só poderá ser utilizado se autorizado por convenção ou acordo coletivo (como já previsto anteriormente), somente podendo ser utilizado durante a vigência da norma coletiva que o institui. Já o REP-P é definido como “o programa (software) executado em servidor dedicado ou em ambiente de nuvem com certificado de registro nos termos do art. 91, utilizado exclusivamente para o registro de jornada e com capacidade para emitir documentos</p>	<p>quais substituem a Portaria nº 1.510/2009 do MTE.</p> <p>OBS: o art. 96 da Portaria 671/2021 prevê que os modelos de registradores eletrônicos de ponto já certificados na vigência da Portaria MTE nº 1.510/2009 poderão continuar a ser fabricados, bem como utilizados pelos empregadores. Todavia, o art. 97 dessa Portaria dispõe que os desenvolvedores de programa de tratamento de registro de ponto e usuários terão o prazo de um ano, a partir da data de publicação da norma, para se adequarem às exigências do seu art. 83.</p>
--	--	--	---	--



			<p>decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho. Tanto o REP-C quanto o REP-P devem emitir ou disponibilizar acesso ao comprovante de registro de ponto do trabalhador, que tem como objetivo comprovar o registro de marcação realizada pelo empregado, contendo, no mínimo, as informações previstas naquele no art. 79 da referida Portaria. Ainda, esclarece que: todos os tipos de sistema de registro eletrônico de ponto devem gerar o Arquivo Fonte de Dados; programa de tratamento de registro de ponto, independentemente e do sistema de registro eletrônico de ponto utilizado, deve gerar o Arquivo Eletrônico de Jornada; O REP-C deve ser submetido à análise de conformidade, seguindo os Requisitos de Avaliação da</p>	
--	--	--	--	--



			Conformidade para registrador eletrônico de ponto publicados pelo INMETRO, com emissão de certificado de conformidade; e o REP-P deve possuir certificado de registro de programa de computador no Instituto Nacional da Propriedade Industrial.	
Art. 33 ao Art. 38	Mediação de Conflitos Coletivos de Trabalho	A mediação de conflitos coletivos estava prevista na Instrução Normativa SRT nº 15/10/2013 e, desde então, já era praticada pelas Superintendências Regionais do Trabalho.	O Decreto consolidou a possibilidade de mediação de conflitos coletivos no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência. Tal consolidação afirma o caráter preventivo, evitando-se o ajuizamento de demandas judiciais coletivas. Se houver consenso entre as partes, o título firmado terá natureza extrajudicial, novidade trazida pelo Decreto.	O mecanismo da mediação de conflito coletivo pode ser solicitado pelas empresas, caso entendam que essa via se faça necessária. Contudo, sugerimos que antes de qualquer tratativa haja o contato com a assessoria jurídica da empresa para alinhamento de estratégias.
Art. 39 ao Art. 40	Empresas Prestadoras de Serviços a Terceiros	A terceirização da atividade-fim já era permitida em razão da Lei nº 13.429/2017, considerada constitucional pelo STF através de decisão nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade de nº 5.685, 5.686,	Novamente, o Decreto tem o condão de consolidar as normas já existentes e, quanto às empresas que prestam serviços a terceiros, considerando como lícita a terceirização da atividade-fim,	Mantém-se a possibilidade de contratação de mão-de-obra terceirizada, inclusive para realização da atividade-fim da tomadora de serviços.



		5.687, 5.965 e 5.735.	dispondo, ainda, sobre a ausência do vínculo de emprego entre os trabalhadores terceirizados e as tomadoras de serviço, a não ser em casos que sejam verificadas a existência de subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade no contrato de trabalho com o tomador. Manteve-se, ainda, a responsabilidade subsidiária das tomadoras de serviço quando a terceirização ocorrer de forma lícita.	
Art. 41 ao Art. 75	Trabalho Temporário	O trabalho temporário foi instituído pela Lei nº 6.019/1974, sendo posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 10.060/2019. Assim, as empresas podem contratar mão-de-obra temporária através de agências devidamente registradas no Ministério da Economia, para laborar em período curto e determinado, máximo de 180 (cento e oitenta) dias. A	O Decreto analisado teve o objetivo consolidar as normas já existentes e, quanto ao trabalho temporário, não houve inovação. Dos artigos analisados, depreende-se que houve a consolidação do Decreto anterior que tratava sobre o tema, prevalecendo as mesmas premissas e requisitos já existentes.	Continua sendo lícita a contratação de mão-de-obra temporária, desde que seguidos os requisitos de validade deste tipo de contrato de trabalho, sendo a principal delas a necessidade de contratação via agência de trabalho temporário e prazo determinado do contrato não superior a 180 (cento e oitenta) dias.



		remuneração e os direitos trabalhistas são pagos ao trabalhador pelas agências e não se confunde com a terceirização.		
Art. 76 ao Art. 82	Gratificação de Natal (13º salário)	O pagamento da gratificação natalina foi instituído no Brasil através da Lei nº 4.090/1962, onde é pago 1/12 avos da remuneração devida no mês de dezembro por mês de serviço a cada ano, podendo ser dividido em 2 (duas) parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro.	Não houve alterações quanto ao pagamento da gratificação de Natal, pois o Decreto analisado apenas consolidou a matéria, até porque o direito ao 13º salário está insculpido na Constituição Federal.	As empresas deverão continuar realizando o pagamento da gratificação de Natal da mesma maneira prevista na legislação anterior, posto que não houve qualquer modificação nesse sentido.
Art. 83 ao Art. 105	Relações Individuais e Coletivos do Trabalho Rural	As disposições sobre o trabalho rural estão previstas na Lei nº 5.889/1973.	O Decreto regulamenta o trabalho rural, sem inovações em relação à Lei e normas vigentes.	Os empregadores rurais devem seguir as normas trabalhistas que já vigoravam antes da publicação do Decreto, posto que não houve alteração.
Art. 106 ao Art. 136	Vale-Transporte	O benefício do vale-transporte é concedido aos funcionários para o seu deslocamento no trajeto residência-trabalho e vice-versa, onde o empregador antecipa o custo e pode descontar na folha do trabalhador o valor correspondente	Além de consolidar a matéria relativa ao vale-transporte segundo as normas então vigentes, foram trazidas algumas pequenas inovações: a) o Decreto estabeleceu que o vale-transporte não pode ser utilizado em serviços de transporte privado coletivo (ex: motoristas por	A forma de pagamento do vale transporte permanece a mesma então vigente, devendo a empresa ficar atenta às inovações indicadas no quadro anterior, ou seja, não permitir que o vale-transporte seja utilizado em serviços de transporte privado coletivo ou transporte público individual. Ainda,



		no limite de 6% do seu salário. O vale-transporte foi regulamentado pela Lei nº 7.418/1985 e pelo Decreto nº 95.247/1987.	aplicativo) ou transporte público individual; b) permanece em vigor a vedação ao pagamento do vale-transporte em dinheiro, ressalvada a hipótese 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.	permanece vedado o pagamento do benefício em dinheiro, ressalvadas as hipóteses indicadas no quadro anterior.
Art. 137 ao Art. 142	Programa Empresa Cidadã	O Programa Empresa Cidadã existe em decorrência da Lei nº 11.770/2008. Dessa forma, as empresas aderentes devem prorrogar a licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias e a licença-paternidade por mais 15 (quinze) dias. Ainda, as empresas realizam o pagamento do benefício diretamente aos funcionários e os valores correspondentes são abatidos diretamente no imposto de renda da pessoa jurídica.	O Decreto não alterou o Programa Empresa Cidadã, permanecendo intactos as suas regras e condições.	As empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã permanecem com os mesmos direitos e deveres já vigentes.
Art. 143 ao Art. 150	Trabalhadores Contratados ou Transferidos	Os trabalhadores contratados ou transferidos para	Não houve alteração significativa sobre o	As normas permanecem as mesmas, portanto,



	para Prestar Serviços no Exterior	prestar serviços no exterior são regidos pela Lei nº 7.064/1982. Os dispositivos da referida lei tratam das normas que irão reger do contrato de trabalho, da forma aplicação da legislação brasileira e estrangeira, e das questões burocráticas quanto ao trabalho no exterior.	tema, o Decreto apenas consolidou as regras já existentes. Acrescentou-se, apenas, a delimitação de utilização de instituições financeiras autorizadas pelo Banco Central do Brasil que operem em câmbio para realizar remessas de valores.	em caso de transferência para o exterior, os contratos devem obedecer às normas vigentes, observando-se a delimitação trazida pela norma.
Art. 151 ao Art. 162	Repouso Semanal Remunerado e Pagamento de Salário nos Feriados Cívicos e Religiosos	O pagamento do RSR e feriados é regido pela Lei nº 605/1949, estipulando que o todo empregado tenha um repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, remunerado, bem como o pagamento em dobro do labor em dias de feriado.	Novamente, o Decreto não trouxe inovação relevante sobre o tema, o Decreto apenas consolidou as regras já existentes. Contudo, verifica-se a limitação do número de repouso em feriados locais, como se depreende do art. 153, parágrafo único: "Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias de feriados locais, até o máximo de quatro, desde que declarados como tais por lei municipal."	As normas sobre esta temática permanecem as mesmas, entretanto, deve-se observar o repouso em feriados locais, que devem ser limitados ao número de 4 (quatro). OBS: A Portaria MTP 671/2021, em seu art. 62 e 63, autorizam de forma permanente o trabalho em domingos e feriados.
Art. 163 ao Art. 165	Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)	A RAIS é definida pela Lei nº 7.998/1990 e se destina a prestar informações ao Governo para suprir	O Decreto não traz novidades sobre a RAIS, apenas solidifica as suas diretrizes.	Permanece vigente a obrigação de prestar informações através da RAIS pelas empresas.



		necessidades de controle, estatísticas e informações sociais.		
Art. 166 ao Art. 182	Programa de Alimentação do Trabalhador	O PAT é regido pela Lei nº 6.321/1976 e dispõe sobre normas para estimular as empresas a fornecerem alimentação ou o vale correspondente para os seus funcionários, recebendo, em contrapartida, incentivos fiscais, desde que obedecidos alguns critérios.	O Decreto trouxe relevantes mudanças sobre o vale-alimentação, são elas: i) obrigatoriedade da utilização do meio eletrônico para pagamento do benefício ao trabalhador; ii) a interoperabilidade entre as empresas que explorarão o Vale Refeição/Alimentação, assim, uma maior gama de comerciantes aceitarão todos os meios de pagamentos eletrônicos (ou seja, o vale-alimentação poderá ser utilizado em mais estabelecimentos); iii) caso o funcionários requeira, poderá obter a portabilidade do serviço de pagamento do vale alimentação de forma gratuita. Ademais, a gestão do PAT será compartilhada entre o MTP, o Ministério da Saúde e a Receita Federal. E mais, o Decreto estabelece que os créditos destinados ao PAT são de	As inovações trazidas quanto ao vale alimentação terão vigência após 18 (dezoito) meses da entrada em vigor deste Decreto. Portanto, caberá às operadoras que concedem o vale-alimentação se adequar à nova modalidade, para que, após o período acima indicado, possam oferecer o serviço às empregadoras, consoante as inovações trazidas com o marco regulatório.



			titularidade do Trabalhador, ou seja, caso remanesça alguma quantia na conta do vale-refeição, essa continuará sendo do próprio empregado.	
Art. 183 ao Art. 188	Disposições Finais	Não se aplica	Os artigos das disposições finais tratam de normas de organização do Poder Executivo, relativas ao Ministério do Trabalho e Previdência, não interferindo na aplicação das normas trabalhistas.	Não se aplica

4. Da alegação de inconstitucionalidade do Decreto 10.854/2021

Algumas instituições alegam que há inconstitucionalidade no Decreto nº 10.854/2021. Dentre elas, observa-se que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT emanaram uma Nota Técnica em fevereiro desse ano, quando o Decreto foi posto para consulta, indicando que entendem pela ilegalidade e inconstitucionalidade da norma.

Entre os motivos, alega-se que os Decretos são atos normativos e se revestem de algum grau de abstração e generalidade, servindo, no entanto, tão somente para realizar o detalhamento de situações já legalmente contempladas e, assim, não podem enunciar princípios jurídicos ou inovar, estabelecendo regras, direitos e obrigações, originária e autonomamente.

Ou seja, o referido Decreto estaria extrapolando a sua finalidade, sendo passível de controle de constitucionalidade, convencionalidade e legalidade, inclusive por flagrante violação ao Princípio da Separação dos Poderes, como preconizam os arts. 2º e 60, § 4º, inciso III, da Constituição Federal.

Em breve pesquisa realizada, não encontramos, até o momento, notícias sobre a distribuição de medidas perante o STF questionando a legalidade ou



constitucionalidade do Decreto ora analisado, contudo, em razão da nota técnica elaborada pelos órgãos acima citados, dentre outras críticas advindas de órgãos sindicais e outras instituições, poderá ocorrer o questionamento judicial da medida em breve.

5. Conclusão

Diante da análise realizada quanto às mudanças trazidas pelo Decreto nº 10.854/2021, verifica-se que as mudanças trazidas não possuem impactos significativos para as empresas neste momento, sendo certo que há uma maior afetação quanto ao tema do vale-refeição, entretanto, as maiores mudanças desse instituto terão um prazo de 18 (dezoito) meses para adequação.

Além do mais, o controle de jornada ganhou autorização para que sejam utilizados mecanismos mais modernos no sistema eletrônico de ponto, que poderão trazer maior segurança e eficiência para empregadores e empregados.

Com relação às regras de inspeção do trabalho, verifica-se uma mudança maior, contudo, o impacto ocorrerá na própria instituição do Ministério do Trabalho e Previdência. Denota-se que a inspeção do trabalho será mais objetiva e ocorrerá com maior segurança jurídica, já que os auditores fiscais ficarão adstritos apenas às normas legais e infralegais inseridas no marco regulatório.

Por fim, destaca-se que é necessária uma melhor análise das normas infralegais decorrentes do presente Decreto, a fim de analisar pontualmente as medidas alteradas, sendo certo que até a presente data o Governo Federal ainda não publicou todas as normas secundárias que integrarão a *minirreforma* trabalhista.

URBANO VITALINO ADVOGADOS

Carla Ferreira
OAB/PE 18.855

Bruna Macário
OAB/PE 31.488

