|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Portaria que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.** | | | | | |
| **Texto Original** | **Proposta do Governo** | **Proposta de Redação** | | **Justificativa** | |
|  | PORTARIA \_\_\_, DE \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ DE 2020 Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. O SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO, no uso da atribuição que lhe confere o disposto no inciso I do art. 71 do Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019, resolve: |  | |  | |
|  | Art. 1º A presente Portaria visa a disciplinar matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho no que se refere a: I – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS; II – contrato de trabalho, em especial: a) registro de empregados e anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; b) trabalho autônomo; c) trabalho intermitente; d) consórcio de empregadores rurais; e e) contrato e nota contratual de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões;  III – contrato de parceria entre os salões de beleza e os profissionais; IV - autorização de contrato, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior; V – jornada de trabalho, em especial: a) autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados; b) autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados; e c) prorrogação de jornada em atividades insalubres; VI – efeitos de débitos salariais, de mora de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de mora contumaz salarial e de mora contumaz de FGTS; VII - reembolso-creche; VIII – registro profissional; IX - registro de empresa de trabalho temporário; X - sistemas e cadastros, em especial: a) livro de Inspeção do Trabalho eletrônico; b) substituição de informações nos sistemas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; c) RAIS; d) CAGED;  e) disponibilização e utilização de informações - CAGED, RAIS, Seguro-Desemprego e Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda; f) cadastro de empregados através da Caixa Econômica Federal; e g) Classificação Brasileira de Ocupações – CBO; XI – medidas contra a discriminação no trabalho;  XII - trabalho escravo;  XIII – atividades de direção, assessoramento e apoio político-partidário; XIV – entidades sindicais e instrumentos coletivos de trabalho:   a) registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES e certidão sindical; b) recolhimento e distribuição da contribuição sindical urbana; c) registro de instrumentos coletivos de trabalho; e d) mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista;  XV - assinatura e armazenamento de documentos em meio eletrônico; e  XVI - disposições transitórias:  a) contrato de trabalho verde e amarelo |  | |  | |
|  | CAPÍTULO I DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL |  | |  | |
| **Portaria Nº 1.065, DE 23 DE SETEMBRO DE 2019** Disciplina a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico - Carteira de Trabalho Digital.  Art. 2° Para fins do disposto no Decreto-Lei nº 5.452/1943, a Carteira de Trabalho Digital é equivalente à Carteira de Trabalho emitida em meio físico. Parágrafo único. A Carteira de Trabalho Digital não se equipara aos documentos de identificação civis de que trata o art. 2º da Lei nº 12.037, de 1º de outubro de 2009.   Art. 6º O trabalhador deverá ter acesso às informações de seu contrato de trabalho na Carteira de Trabalho Digital após o processamento das respectivas anotações.  **CLT** Art. 16. A CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). | Art. 2º A CTPS é o documento onde estão registrados os dados relativos ao contrato de trabalho de um trabalhador.  Parágrafo único. A CTPS tem como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas – CPF. | Caput foi reescrito a partir do art. 6º da Portaria 1065/2019 para deixar mais amplo.  Parágrafo único é o art. 16 da CLT. | |  | |
| **Portaria Nº 1.065, DE 23 DE SETEMBRO DE 2019**  Art. 1° Disciplinar a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital.  Art. 2° Para fins do disposto no Decreto-Lei nº 5.452/1943, a Carteira de Trabalho Digital é equivalente à Carteira de Trabalho emitida em meio físico.  Parágrafo único. A Carteira de Trabalho Digital não se equipara aos documentos de identificação civis de que trata o art. 2º da Lei nº 12.037, de 1º de outubro de 2009.  Art. 3º A Carteira de Trabalho Digital está previamente emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, sendo necessária sua habilitação.  Parágrafo único. A Carteira de Trabalho Digital terá como identificação única o número de inscrição do trabalhador no CPF. | Art. 3º A CTPS emitida em meio eletrônico é denominada Carteira de Trabalho Digital.   § 1° Para fins do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 - CLT, a Carteira de Trabalho Digital é equivalente à CTPS emitida em meio físico.    § 2° A Carteira de Trabalho Digital é previamente emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas, sendo necessária sua habilitação.  § 3º A Carteira de Trabalho Digital não se equipara aos documentos de identificação civis de que trata o art. 2º da Lei nº 12.037, de 1º de outubro 2009. | **ARTIGO 4º, §3º** Em função da limitação técnica para emissão da Carteira de Trabalho Digital é necessário manter a restrição para que ele seja um documento de identificação civil, conforme já consignado na Portaria nº 1.065, de 2019, motivo pelo qual o § 3º do art. 4º da minuta foi mantido. | |  | |
| Art. 4º Para a habilitação da Carteira de Trabalho Digital é necessária a criação de uma conta de acesso por meio da página eletrônica: acesso.gov.br.  Parágrafo único. A habilitação da Carteira de Trabalho Digital será realizada no primeiro acesso da conta a que se refere o caput, podendo ser feita por meio de: I - aplicativo específico, denominado Carteira de Trabalho Digital, disponibilizado gratuitamente para dispositivos móveis; ou II - serviço específico da Carteira de Trabalho Digital no sítio eletrônico www.gov.br. | Art. 4º A habilitação da Carteira de Trabalho Digital é realizada por meio de:  I - aplicativo eletrônico específico, denominado Carteira de Trabalho Digital, disponibilizado gratuitamente para dispositivos móveis; ou  II - serviço específico da Carteira de Trabalho Digital diretamente no sítio eletrônico www.gov.br. |  | |  | |
| **PORTARIA MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 210 DE 29.04. 2008** Dispõe sobre a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS Informatizada  Art. 1º A Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS Informatizada será confeccionada segundo as disposições desta Portaria.  CLT Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.   Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que: | Art. 5º A CTPS em meio físico é emitida por meio do sistema informatizado de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social.  § 1º A CTPS em meio físico não será emitida para menor de quatorze anos ou para falecido, exceto nos casos que houver ordem ou autorização judicial, sendo obrigatório o lançamento no sistema informatizado e a anotação do número do mandado judicial no campo de anotações gerais da Carteira de Trabalho.  § 2º Excepcionalmente, nos casos em que o trabalhador indocumentado tenha sido vítima de tráfico de pessoas, de trabalho escravo ou de violação de direitos agravada por sua condição migratória e que tenha sido resgatado em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho, poderá ser emitida CTPS provisória, em meio físico, fora do sistema informatizado de que trata o caput, com validade máxima e improrrogável de três meses, com base em declarações verbais do interessado, firmadas por duas testemunhas.  § 3º No período de validade da CTPS provisória, deverão ser tomadas as providências necessárias para a identificação completa do trabalhador resgatado e o encaminhamento às unidades responsáveis para emissão de documento definitivo. | Enquanto todos os grupos de empregadores não estiverem obrigados a prestar informações ao eSocial, haverá necessidade de se manter a emissão de CTPS em meio físico.   Inclusão da emissão de CTPS em meio físico para o trabalhador vítima de tráfico de pessoas, de trabalho escravo ou de violação de direitos agravada por sua condição migratória e que tenha sido resgatado em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. | |  | |
| Art. 2º A CTPS Informatizada terá capa na cor azul e conterá na segunda contracapa do documento a letra do Hino Nacional Brasileiro. § 1º Será incorporado à CTPS Informatizada código de barras no padrão "2/5 interleaved," com o número do PIS do trabalhador.  § 2º O número de páginas da CTPS Informatizada será de 34 páginas, na seguinte disposição:  I - páginas 01 e 02 - identificação do trabalhador;  II - página 03 - alteração de identidade;  III - páginas 04 e 05 - profissões regulamentadas;  IV -página 06 - dados pessoais do trabalhador e carteiras anteriores;  V - páginas 07 a 16 - contrato de trabalho;  VI - páginas 17 e 18 - alterações de salário;  VII - páginas 19 e 20 - anotações de férias;  VIII - páginas 21 a 29 - anotações gerais;  IX - página 30 - anotações para uso do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE; e  X - páginas 31 a 34 - anotações para uso da Previdência Social - Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.  § 3º Integrará a CTPS Informatizada um cartão denominado Cartão de Identificação do Trabalhador - CIT. |  | Modelo padrão já está em estoque e não será confeccionado novamente, portanto não há necessidade de aprovar ou descrever o modelo. | |  | |
| **Portaria Nº 1.065, DE 23 DE SETEMBRO DE 2019**  Art. 5º Para os empregadores que têm a obrigação de uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial:    I - a comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo;    II - os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da Carteira de Trabalho em meio digital equivalem às anotações a que se refere o Decreto-Lei nº 5.452/1943.    Art. 6º O trabalhador deverá ter acesso às informações de seu contrato de trabalho na Carteira de Trabalho Digital após o processamento das respectivas anotações.    Art. 7º A Carteira de Trabalho em meio físico poderá ser utilizada, em caráter excepcional, enquanto o empregador não for obrigado ao uso do eSocial. | Art. 6º Para os empregadores que têm a obrigação de uso do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, a comunicação do número de inscrição no CPF ao empregador dispensa a apresentação da CTPS e respectiva emissão de recibo.      § 1º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da Carteira de Trabalho em meio digital equivalem às anotações a que se refere a CLT.    § 2º O trabalhador deverá ter acesso às informações de seu contrato de trabalho na Carteira de Trabalho Digital após o processamento das respectivas anotações.    § 3º A CTPS em meio físico poderá ser utilizada, em caráter excepcional, enquanto o empregador não for obrigado ao uso do eSocial. | Inciso II do art. 5º vigente será remanejado para a Seção que trata de registro na CTPS. | |  | |
| **Portaria MTb nº 44 de 16/01/1997** Aprova os modelos de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS , para brasileiros e estrangeiros  Art. 1º. Ficam aprovados os modelos de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS para brasileiros e estrangeiros, na forma dos Anexos I e II a esta Portaria. Art. 2º. As CTPS para trabalhador brasileiro serão numeradas de 0000001 (zero, zero, zero, zero, zero, zero, um) a 9999999 (nove milhões, novecentos e noventa e nove mil, novecentos e noventa e nove), relativamente à série 001-0, sendo o último algarismo dígito verificador. | Art. 7º Compete à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia definir os modelos de CTPS para brasileiros e estrangeiros. | Redação mais genérica, desnecessário o detalhamento em portaria. | |  | |
| Art. 3º. As CTPS para trabalhador estrangeiro serão numeradas de 000001 (zero, zero, zero, zero, zero, um) a 999999 (novecentos e noventa e nove mil, novecentos e noventa e nove), relativamente à série A01. |  |  | |  | |
| **Portaria SPPE Nº 3 DE 26/01/2015** Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros.  Art. 1º O atendimento ao cidadão interessado na solicitação de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiro será feita pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego e, mediante a celebração de Acordo de Cooperação Técnica, pelos órgãos e entidades estaduais e municipais da Administração direta e indireta do Poder Executivo. § 1º A CTPS somente poderá ser solicitada pelo próprio interessado nos postos de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e de seus conveniados, conforme previsão contida no art. 15 do Decreto-Lei nº 5452, de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). § 2º A CTPS será entregue ao interessado pessoalmente, mediante identificação digital, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data constante no protocolo de atendimento. § 3º Caso não haja no Sistema Informatizado de emissão de CTPS (CTPSWEB) a imagem da digital, o emissor deverá fazer constar no respectivo sistema a entrega do documento após a assinatura do recibo. § 4º Excepcionalmente, a CTPS poderá ser entregue a terceiro, mediante apresentação de procuração pública, registrada em cartório, específica para retirada da Carteira. § 5º O Acordo de Cooperação Técnica, de que trata o caput desse artigo, será regulamentado por norma específica. | Art. 8º A emissão da CTPS em meio físico será realizada nas unidades descentralizadas do trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. § 1º Poderão, ainda, emitir a CTPS em meio físico, mediante convênio, os órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta.   § 2º A CTPS será entregue pessoalmente ao interessado, mediante identificação digital, no prazo máximo de até quinze dias úteis, contados a partir da data constante no protocolo de atendimento.  § 3º Excepcionalmente, a CTPS poderá ser entregue a terceiro, mediante apresentação de procuração pública, registrada em cartório, específica para retirada da Carteira. | § 1 de acordo com a nova redação do art. 14 da CLT, dada pela Lei nº 13.874, de 2019.  Procedimento do vigente § 3° não será mais realizado. | |  | |
| **Portaria SPPE Nº 85 DE 18/06/2018** Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para imigrantes. Art. 1º A emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para imigrantes com estada legal no País será feita exclusivamente pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho, após serem devidamente habilitadas pela Coordenação de Identificação e Registro Profissional. |  | Deslocado para baixo, na parte que menciona os imigrantes. | |  | |
| Art. 2º O imigrante com autorização de Residência na condição de refugiado, de apátrida e de asilado político, terá expedida a CTPS mediante apresentação da Carteira de Registro Nacional Migratório - CRNM, expedida pela Polícia Federal. § 1º Os solicitantes de reconhecimento da condição de apátrida, de refugiado e o solicitante de asilo político que tenham autorização provisória de Residência demonstrada por meio de Protocolo expedido pela Polícia Federal, poderão requerer a expedição de Carteira de Trabalho Provisória, nos termos do disposto no Decreto nº 9.199/2017. O Protocolo da Policia Federal deverá conter os seguintes dados: a) Qualificação civil: nome completo; filiação; data de nascimento; país de nascimento ou o termo apátrida, quando for o caso; b) Validade expressa em dias/ano; c) Fundamento legal da solicitação de autorização de Residência citando o amparo legal correspondente; (Redação da alínea dada pela Portaria SPPE Nº 193 DE 24/09/2018). § 2º A partir de 1º de outubro de 2018, além do Protocolo, poderá ser apresentado também o Documento Provisório de Registro Nacional Migratório. (Redação da alínea dada pela Portaria SPPE Nº 193 DE 24/09/2018). § 3º A CTPS será concedida com validade de até 09 (nove) anos quando apresentada a CRNM ou pelo prazo de até 01 (um) ano quando apresentado o Protocolo expedido pela Polícia Federal. |  |  | |  | |
| **Portaria SPPE n° 3, de 2015** Art. 2º A CTPS será fornecida mediante a apresentação dos seguintes documentos: I - Documento oficial de identificação civil que contenha nome do interessado; data, município e estado de nascimento; filiação; nome e número do documento com órgão emissor e data de emissão; II - Cadastro de Pessoa Física (CPF); III - Comprovante de residência com CEP; IV - Certidão de Nascimento ou Casamento para comprovação obrigatória do estado civil; § 1º Excepcionalmente, nos casos em que houver impeditivo operacional para emitir o documento informatizado, deverá ser exigido à apresentação de (01) uma foto 3X4, fundo branco, com ou sem data, colorida e recente, que identifique plenamente o solicitante. § 2º Todos os documentos apresentados pelo interessado devem estar legíveis, em bom estado de conservação, serem originais, admitindo-se, excepcionalmente, a apresentação de cópias dos documentos, desde que estejam autenticadas em cartório. § 3º No caso de o solicitante ainda não possuir o CPF, a Superintendência, Gerência ou Agência Regional do Trabalho e Emprego expedirá o número do CPF no ato do atendimento, desde que o interessado apresente o Titulo de eleitor e haja a aprovação da Receita Federal. | Art. 9º Para emissão da CTPS em meio físico, o interessado deverá apresentar, pessoalmente, os seguintes documentos:  I – brasileiros: a) documento oficial de identificação civil que contenha nome do interessado; data, município e estado de nascimento; filiação; nome e número do documento com órgão emissor e data de emissão; e  b) CPF.  II - estrangeiros: a) CPF; e b) Carteira de Registro Nacional Migratório, Documento Provisório de Registro Nacional Migratório ou Protocolo expedido pela Polícia Federal.   Parágrafo único. Todos os documentos apresentados pelo interessado devem ser originais e legíveis. | Suprimida parte final do parágrafo único, que permite cópia autenticada, com base nos dispositivos abaixo:   LEI Nº 13.726, DE 8 DE OUTUBRO DE 2018. Art. 3º Na relação dos órgãos e entidades dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios com o cidadão, é dispensada a exigência de: I - reconhecimento de firma, devendo o agente administrativo, confrontando a assinatura com aquela constante do documento de identidade do signatário, ou estando este presente e assinando o documento diante do agente, lavrar sua autenticidade no próprio documento; II - autenticação de cópia de documento, cabendo ao agente administrativo, mediante a comparação entre o original e a cópia, atestar a autenticidade; III - juntada de documento pessoal do usuário, que poderá ser substituído por cópia autenticada pelo próprio agente administrativo; IV - apresentação de certidão de nascimento, que poderá ser substituída por cédula de identidade, título de eleitor, identidade expedida por conselho regional de fiscalização profissional, carteira de trabalho, certificado de prestação ou de isenção do serviço militar, passaporte ou identidade funcional expedida por órgão público; V - apresentação de título de eleitor, exceto para votar ou para registrar candidatura; | |  | |
| Art. 3º A emissão de 2ª via de CTPS far-se-à mediante apresentação dos documentos constantes no art. 2º desta Portaria, além de documentação complementar e obrigatória para os casos especificados abaixo: § 1º No caso da emissão de 2ª Via por motivo de roubo, furto, extravio ou perda: I - Boletim de ocorrência policial; II - Comprovação obrigatória, por parte do interessado, do número da CTPS anterior, que pode ser feita por meio de um dos seguintes documentos: a) cópia da ficha de registro de empregado com carimbo do CNPJ da empresa; b) extrato do PIS/PASEP ou FGTS; c) requerimento do seguro desemprego; d) termo de rescisão do contrato de trabalho, homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou pelo Ministério Público, ou pela Defensoria Pública, ou pelo Sindicato de classe, ou por um juiz de paz. § 2º No caso da emissão de via de Continuação da CTPS, apresentar a CTPS anterior, onde deverá ser comprovado o preenchimento total dos espaços de pelo menos um dos campos. Os campos ainda não esgotados devem ser inutilizados com carimbo próprio, antes da devolução do documento ao trabalhador. § 3º No caso da emissão de 2ª via por Inutilização da via anterior: I - apresentar a CTPS anterior inutilizada; II - apresentar comprovante do numero da CTPS inutilizada, caso ele não esteja legível no próprio documento apresentado. § 4º Será inutilizada a CTPS que apresentar emendas, rasuras, falta ou substituição de fotografia; não contiver a data de expedição do documento, assinatura do emissor; assinatura do interessado, salvo exceções previstas no § 2º, do art. 5º, e na alínea "b" e "c", inciso II, do art. 6º desta Portaria. § 5º Não é considerado motivo para emissão de 2ª via de CTPS a alegação de: a) substituição do modelo manual para o informatizado; b) atualização exclusiva de fotografia do documento; |  | Artigo suprimido tendo em vista que a emissão de 2° via será em casos excepcionais | |  | |
| **Portaria SPPE Nº 3 DE 26/01/2015** Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros.  Art. 11. Quando da emissão de 2ª via de CTPS, é obrigatório o lançamento do número e série das Carteiras anteriores do interessado, no sistema de emissão informatizado (CTPSWEB) e a anotação, em campo específico da CTPS. |  | Dispositivo desnecessário. | |  | |
| Art. 8º As imagens colhidas para a confecção da CTPS devem obedecer às seguintes especificações: I - Da fotografia: a) deve retratar o busto do requerente (cabeça, pescoço e parte do tórax do indivíduo), na medida de 3cm x 4cm; b) não pode estampar o fotografado de perfil, ou com traje que sugira estar desnudo ou com a face coberta por cabelos, véu ou óculos escuros; trajando chapéu, boné, bandana ou qualquer outro objeto que encubra a cabeça, de modo a interferir na perfeita visualização das características do rosto do requerente, com exceção para os casos que for observado hábito e cultura religiosa ou deficiência visual; c) não deve conter qualquer objeto pessoal ou estampa que faça apologia às drogas, ao racismo, à violência ou a qualquer outro fato que atente contra a paz social. II - Da Assinatura: a) não pode conter rasuras; b) quando o interessado não souber assinar a sua CTPS, deverá ser lançada no campo "Assinatura do Titular" a expressão "Não alfabetizado"; c) quando o interessado estiver impedido de assinar, deverá ser lançada no campo "Assinatura do Titular" a expressão "vide anotações gerais" e fazer constar a observação no espaço próprio. III - Da digital: a) será colhida a impressão digital do polegar direito do interessado. Na sua falta colhe-se a impressão digital do polegar esquerdo e na falta de ambos colhe-se a impressão digital de qualquer dedo da mão, fazendo-se o registro no campo das anotações gerais, identificando-se inclusive o dedo utilizado; b) na impossibilidade temporária ou permanente de coletar a impressão digital do interessado, deve-se efetuar no campo a ela destinado, o lançamento "vide anotações gerais" e fazer constar a observação no espaço próprio. | Art. 10. As imagens colhidas para a confecção da CTPS em meio físico devem obedecer às seguintes especificações:  I - da fotografia:  a) deve retratar o busto do requerente (cabeça, pescoço e parte do tórax do indivíduo), na medida de 3cm x 4cm;  b) não pode estampar o fotografado de perfil, ou com traje que sugira estar desnudo ou com a face coberta por cabelos, véu ou óculos escuros; trajando chapéu, boné, bandana ou qualquer outro objeto que encubra a cabeça, de modo a interferir na perfeita visualização das características do rosto do requerente, com exceção para os casos que for observado hábito e cultura religiosa ou deficiência visual; e c) não deve conter qualquer objeto pessoal ou estampa que faça apologia às drogas, ao racismo, à violência ou a qualquer outro fato que atente contra a paz social.  II - da assinatura:  a) não pode conter rasuras;  b) quando o interessado não souber assinar, deverá ser lançada no campo "Assinatura do Titular" a expressão "Não alfabetizado"; e c) quando o interessado estiver impedido de assinar, deverá ser lançada no campo "Assinatura do Titular" a expressão "vide anotações gerais" e fazer constar a observação no espaço próprio.  III - da digital:  a) será colhida a impressão digital do polegar direito do interessado. Na sua falta colhe-se a impressão digital do polegar esquerdo e na falta de ambos se colhe a impressão digital de qualquer dedo da mão, fazendo-se o registro no campo das anotações gerais, identificando-se inclusive o dedo utilizado; e b) na impossibilidade temporária ou permanente de coletar a impressão digital do interessado, deve-se efetuar no campo a ela destinado, o lançamento "vide anotações gerais" e fazer constar a observação no espaço próprio. |  | |  | |
| **Portaria SPPE Nº 3 DE 26/01/2015** Art. 14. Até o dia 05 (cinco) do mês subsequente, as Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego os Postos Conveniados não informatizados deverão encaminhar à Superintendência de seu Estado, devidamente preenchido, o Relatório de Emissão de CTPS do mês anterior. |  | Dispositivo desnecessário. | |  | |
| Art. 4º Com base na Lei nº 12. 037, de 01 de Outubro de 2011, a CTPS será aceita como documento de identificação civil. § 1º para identificação civil, só será aceita a CTPS modelo informatizado; § 2º não será aceita, para identificação civil, a CTPS anterior de brasileiro que foi emitida em caráter temporário; |  | Já está na Lei, não é necessário repetir na Portaria. | |  | |
| Art. 5º A CTPS não será emitida para menor de quatorze anos ou para falecido, exceto nos casos que houver ordem ou autorização judicial, sendo obrigatório o lançamento no sistema informatizado de emissão (CTPSWEB) e a anotação do número do mandado judicial no campo de anotações gerais da CTPS; |  | Dispositivo deslocado para o § 1° do atual art. 6° | |  | |
| Art. 6º Na impossibilidade da apresentação dos documentos listados no art. 2º, desta Portaria, devido aos casos de calamidade pública e mediante autorização da Coordenação de Identificação de Registro Profissional (CIRP), a CTPS será excepcionalmente emitida com validade máxima e improrrogável de 90 (noventa) dias, com base em declarações verbais do interessado, firmadas por duas testemunhas, fazendo-se constar o fato na primeira folha de "Anotações Gerais", consoante o disposto no art. 17 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e seus parágrafos, utilizando-se para isto modelo próprio de carimbo. Parágrafo único. A CTPS, emitida nas condições prevista no "caput" deste artigo, só pode ser feita uma única vez para o mesmo interessado, exceto se for decretado novo estado de calamidade pública no seu local de residência. |  | Dispositivo retirado tendo em vista que a CTPS física será emitida apenas de forma residual. | |  | |
| Art. 7º No caso de o interessado encontrar-se hospitalizado ou cerceado de sua liberdade por motivo de prisão, é necessário o deslocamento do emissor para a coleta dos dados imprescindíveis para emissão da CTPS, observando o seguinte: § 1º Se o interessado hospitalizado estiver inconsciente, a CTPS somente será emitida quando houver ordem ou autorização judicial, sendo obrigatório o lançamento no sistema informatizado de emissão (CTPSWEB) e a anotação do número do mandado judicial no campo de anotações gerais da CTPS; § 2º Na impossibilidade de recolher a assinatura e coletar a impressão digital do interessado hospitalizado, deve-se emitir a CTPS com impedimentos de assinatura e digital. § 3º A emissão de CTPS para detento só será feita mediante assinatura de convênio do posto de atendimento do MTE com órgão competente e/ou na condição de mutirões previamente acordados e oficializados; |  | Com o advento da CTPS Digital, não é necessário este artigo. As especificidades do detento ficaram superadas. | |  | |
| Art. 9º As anotações referentes às alterações de identidade de titulares de CTPS, devidamente comprovada por prova documental, podem ser efetuadas pelos postos emissores do documento, conforme caput e Parágrafo único do art. 32, da CLT. § 1º São consideradas alterações de identidade: I - alteração da data de nascimento, por decisão judicial; II - alteração de nome em virtude de mudança do estado civil (casamento, separação, divórcio, viuvez); III - alteração de nome, em virtude de mudança de sexo; IV - alteração voluntaria de nome, por decisão judicial; e V - inclusão/alteração do nome do pai e/ou mãe; bem como alteração, inclusão ou exclusão do nome ou sobrenomes do titular da CTPS em virtude de adoção, negativa/reconhecimento de maternidade ou de paternidade. § 2º As alterações de que trata o "caput" desse artigo serão efetuadas na página destinada a alteração de identidade da CTPS, não sendo, portanto, motivo de emissão de nova via do documento, com exceção dos motivos constantes nos itens III e IV. |  | Art. 32 da CLT foi revogado pela Lei nº 13.874, de 2019, portanto o artigo foi suprimido. | |  | |
| Art. 10. A personalização da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será feita, exclusivamente, pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e ~~Emprego.~~ | Art. 11. A personalização e a emissão da CTPS em meio físico para imigrantes serão feitas, exclusivamente, pelas unidades descentralizadas do trabalho. | Fusão do art. 11 e art. 12 para dar maior fluidez ao texto. Para que os dois artigos não ficassem repetitivos. | |  | |
| Art. 12. A CTPS para índio deverá ser emitida como a qualquer outro brasileiro, sem discriminação, na conformidade do disposto na Lei nº 6.001/1973, assegurados todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e previdenciárias. |  | Dispositivo retirado, evitando práticas discriminatórias e expressões inadequadas para se referir a diferentes etnias. | |  | |
| Art. 13. Ao artesão, devidamente habilitado, será aposto quando da emissão ou apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, o carimbo regulamentado através da Portaria nº 02, de 03 de abril de 1987, do Ministério do Trabalho e Emprego, na forma que a legislação dispuser. |  | A carteira de artesão é um documento de competência das Secretarias de Turismo dos estados, de acordo com as diretrizes do Programa de Artesanato Brasileiro – PAB. | |  | |
| **Portaria SPPE Nº 85 DE 18/06/2018** Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para imigrantes. Art. 1º A emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para imigrantes com estada legal no País será feita exclusivamente pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho, após serem devidamente habilitadas pela Coordenação de Identificação e Registro Profissional. § 1º A CTPS será entregue ao interessado pessoalmente, mediante identificação digital, no prazo máximo de até 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data constante no Protocolo de atendimento.  § 2º Para emissão de Carteira de Trabalho a migrantes deverá ser seguido o regulamento estabelecido na Portaria nº 3, de 26 de janeiro de 2015 da Secretaria de Políticas Públicas e Emprego, além das condições estabelecidas nos artigos subsequentes aqui constantes, conforme a respectiva modalidade do imigrante.  § 3º Deverá ser mantida cópia dos documentos de identificação apresentado, em arquivo físico ou digital. |  | Não foram consolidados os demais artigos da Portaria SPPE n 85 de 2018, pois a CTPS digital já é emitida a todos que possuem CPF, sem restrições de validade.  A competência de verificar o visto de estadia e autorização de trabalho no País é da Coordenação-Geral de Imigração do Ministério da Justiça e a emissão da CTPS não deve estar vinculada a tal procedimento. | |  | |
| **Portaria MTE Nº 369 DE 13/03/2013** Regulamenta a emissão descentralizada de CTPS, prevista no art. 14 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.  Art. 1º. A execução descentralizada da atividade de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ocorrerá mediante Acordo de Cooperação Técnica a ser celebrado pelas Unidades Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego com órgãos e entidades da administração direta e indireta, no âmbito federal, estadual, municipal e do Distrito Federal, e na ausência destes, com organizações e entidades sindicais.  § 1º O prazo de vigência do Acordo de que trata o caput deste artigo será de até 4 (quatro) anos.  § 2º A descentralização compreenderá apenas o atendimento ao cidadão quando se tratar de CTPS Informatizada, e a emissão do documento permanecerá a cargo das Unidades do MTE.  § 3º Poderá ser objeto de Acordo de Cooperação Técnica a prestação do atendimento de solicitação de CTPS ao estrangeiro, bem como a entrega do respectivo documento (Redação do parágrafo dada pela Portaria MTE Nº 699 DE 28/05/2015). |  | Art. 14 da CLT alterado pela Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019 (liberdade econômica)   “Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)  Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que: (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)  I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)  II - mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)  III - mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações.”  Portaria MTE Nº 699 DE 28/05/2015 foi revogada pela Portaria SEPRT Nº 1417 DE 19/12/2019 | |  | |
| **Portaria MTE Nº 369 DE 13/03/2013** Regulamenta a emissão descentralizada de CTPS, prevista no art. 14 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.  Art. 1º. A execução descentralizada da atividade de emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ocorrerá mediante Acordo de Cooperação Técnica a ser celebrado pelas Unidades Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego com órgãos e entidades da administração direta e indireta, no âmbito federal, estadual, municipal e do Distrito Federal, e na ausência destes, com organizações e entidades sindicais.  § 1º O prazo de vigência do Acordo de que trata o caput deste artigo será de até 4 (quatro) anos.  § 2º A descentralização compreenderá apenas o atendimento ao cidadão quando se tratar de CTPS Informatizada, e a emissão do documento permanecerá a cargo das Unidades do MTE.  § 3º Poderá ser objeto de Acordo de Cooperação Técnica a prestação do atendimento de solicitação de CTPS ao estrangeiro, bem como a entrega do respectivo documento (Redação do parágrafo dada pela Portaria MTE Nº 699 DE 28/05/2015). Art. 2º. O órgão ou entidade interessado na celebração do Acordo de que trata o art. 1º desta Portaria deverá enviar à Unidade Regional do TEM proposta contendo as seguintes informações:  I - nome do órgão ou entidade proponente;  II - número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ; III - endereço completo do órgão, indicando a cidade, a unidade da federação, o código de endereçamento postal, o número do telefone e o código de discagem direta à distância do Município e o endereço do correio eletrônico, se disponível; IV - nome completo do responsável pelo órgão ou entidade proponente; número de inscrição no Cadastro de Pessoa Física - CPF; número, data de expedição e sigla do órgão expedidor da carteira de identidade;  V - cópia do ato de designação para a função ou cargo do responsável pelo órgão ou entidade proponente;  VI - descrição, de forma clara e sucinta, das razões da proposta, evidenciando os objetivos, a região geográfica a ser atendida e a quantidade de trabalhadores a serem beneficiados;  VII - endereço completo do local onde será instalado o posto de emissão, a área destinada à instalação e, ainda, a facilidade de acesso ao público;  VIII - indicação do nome, CPF, RG, função e matrícula de, no mínimo, 03 (três) pessoas designadas para a emissão de CTPS, que deverão atender ao perfil técnico de qualificação, conforme previsão contida nos Anexos desta Portaria;  IX - identificação de local seguro onde ficarão armazenadas as CTPS a serem entregues, as inutilizadas, os protocolos de atendimento e demais formulários fornecidos pelo MTE; e  X - declaração do titular do órgão ou entidade proponente do Acordo de que conhece os termos desta Portaria e de que se responsabilizará pelo transporte, guarda e segurança dos documentos mencionados no inc. IX deste artigo.  Parágrafo único. A proposta de que trata o caput deverá ser acompanhada de cópia autenticada de todos os documentos especificados neste artigo. | Art. 12. Os Acordos de Cooperação Técnica de emissão de Carteira de Trabalho de Previdência Social física, que ainda estejam vigentes, serão automaticamente renovados até a implementação definitiva do eSocial. |  | |  | |
| Art. 3º. A região geográfica de que trata o inc. VI do art. 2º desta Portaria coincidirá com o território de atuação do órgão ou entidade proponente do Acordo.   Parágrafo único. A emissão de CTPS por meio de serviço volante deverá observar as seguintes condições:   I - o atendimento deverá ser prévio e expressamente autorizado pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego; e II - o atendimento, salvo situações especiais, deverá ser realizado, preferencialmente, em região não abrangida por Acordo de Cooperação para emissão de CTPS celebrado com o MTE. |  | Como o atendimento nos conveniados será apenas para a orientação sobre a habilitação da carteira de trabalho digital, não faz sentido serviço volante e nem definição de região geográfica. | |  | |
| Art. 4º. A proposta de celebração de Acordo de Cooperação será analisada pelo setor técnico competente na Unidade Regional do MTE, que emitirá parecer conclusivo sobre seu cabimento ou não.   § 1º O parecer de que trata o caput deste artigo será submetido à apreciação do titular do órgão ou autoridade por ele delegada, que se manifestará pelo deferimento ou indeferimento da proposta.  § 2º A Unidade Regional do MTE, após celebração do Acordo, deverá inserir os dados relativos à formalização do Ato no Sistema Informatizado de Controle de Convênios - SICC, para controle nacional pela Coordenação de Identificação e Registro Profissional - CIRP da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego - SPPE deste Ministério. |  |  | |  | |
| Art. 5º. Ficam aprovados os modelos de Acordo de Cooperação Técnica, na forma dos Anexos desta Portaria, que deverão ser adotados, conforme o caso, em todas as situações nas quais ocorrer a descentralização da emissão de CTPS.  Parágrafo único. Os modelos de que trata o caput deste artigo poderão ser adequados às peculiaridades locais, desde que observadas as normas reguladoras da matéria e que tenham previa aprovação da CIRP. |  |  | |  | |
|  | CAPÍTULO II DO CONTRATO DE TRABALHO |  | |  | |
|  |  |  | |  | |
|  | **Seção I Do Registro de Empregados e das anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social** |  | |  | |
| **Portaria 41 DE 28.03.2007**  Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados.  Art. 1º Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez. |  | Esse artigo foi reposicionado para o capítulo que trata de discriminação no trabalho. | |  | |
| **PORTARIA Nº 1.195, DE 30 DE OUTUBRO DE 2019(\*)** Art. 1º As anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. | Art. 13. O registro de empregados de que trata o art. 41 da CLT e as anotações na CTPS de que trata o art. 29 da CLT deverão ser realizados pelo empregador por meio do eSocial. |  | |  | |
| Art. 2º Compõem o registro de empregados os dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador que deverão ser informados nos seguintes prazos: I - até o dia anterior ao início das atividades do trabalhador: a) número no Cadastro de Pessoa Física - CPF; b) data de nascimento; c) data de admissão; d) matrícula do empregado; e) categoria do trabalhador; f) natureza da atividade (urbano/rural); g) código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO; h) valor do salário contratual; e i) tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado. II - até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido: a) nome completo, sexo, grau de instrução, endereço e nacionalidade; b) descrição do cargo e/ou função; c) descrição do salário variável, quando for o caso; d) nome e dados cadastrais dos dependentes; e) horário de trabalho ou informação de enquadramento no art. 62 da CLT; f) local de trabalho e identificação do estabelecimento/empresa onde ocorre a prestação de serviço; g) informação de empregado com deficiência ou reabilitado, devidamente constatado em exame médico, assim como se está sendo computado na cota de pessoa com deficiência; h) indicação do empregador para o qual a contratação de aprendiz por entidade sem fins lucrativos está sendo computada no cumprimento da respectiva cota i) identificação do alvará judicial em caso de contratação de trabalhadores com idade inferior à legalmente permitida; j) data de opção do empregado pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, nos casos de admissão anterior a 1º de outubro de 2015 para empregados domésticos ou anterior a 5 de outubro de 1988 para os demais empregados; e k) informação relativa a registro sob ação fiscal ou por força de decisão judicial, quando for o caso. III - até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao da ocorrência: a) alterações cadastrais e contratuais de que tratam as alíneas "e" a "i" do inciso I e as alíneas "a" a "i" do inciso II; b) gozo de férias; c) afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a 15 (quinze) dias; d) afastamentos temporários descritos no Anexo desta Portaria; e) dados de desligamento cujo motivo não gera direito ao saque do FGTS; f) informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador; g) informações relativas às condições ambientais de trabalho; h) transferência de empregados entre empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas; e i) reintegração ao emprego. IV - no 16º (décimo sexto) dia do afastamento: a) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a 15 (quinze) dias; e b) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias pela mesma doença e tiverem em sua totalidade duração superior a 15 (quinze) dias. V - de imediato: a) o acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte; e b) afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de 60 (sessenta) dias do retorno de afastamento anterior pela mesma doença, que tenha gerado recebimento de auxílio-doença. VI - até o primeiro dia útil seguinte ao da sua ocorrência, o acidente de trabalho que não resulte morte, ou a doença profissional. VII - até o 10º (décimo) dia seguinte ao da sua ocorrência, os dados de desligamento cujo motivo gera direito a saque do FGTS. § 1º O registro do empregado será feito pelo empregador pessoa jurídica mediante identificação com o número de inscrição no CNPJ raiz e pelo empregador pessoa física mediante identificação com o número de inscrição no CPF; § 2º A comprovação do cumprimento das obrigações previstas nesta Portaria dar-se-á pelo número do recibo eletrônico emitido pelo eSocial quando da recepção e validação do evento correspondente. § 3º O registro do empregado deverá sempre ser mantido com as informações corretas e atualizadas, constituindo infração a omissão ou prestação de declaração falsa ou inexata, nos termos dos art. 29, § 3º, e art. 47 da CLT . § 4º A matrícula do empregado, de que trata a alínea "d" do inciso I do art. 2º, deve ser única por empregador e não poderá ser reutilizada. § 5º Na ocorrência da alínea "b" do inciso V, todos os afastamentos ainda não informados que compuseram a soma nela referida deverão sê-lo no mesmo prazo. | Art. 14. O registro de empregados é composto por dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador e deverão ser informados nos seguintes prazos:  I - até o dia anterior ao início das atividades do trabalhador:  a) número do CPF; b) data de nascimento; c) data de admissão; d) matrícula do empregado; e) categoria do trabalhador; f) natureza da atividade (urbano/rural); g) código da CBO; h) valor do salário contratual; e i) tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado;  II - até o dia quinze do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido:  a) nome completo, sexo, grau de instrução, endereço e nacionalidade; b) descrição do cargo ou função; c) descrição do salário variável, quando for o caso; d) nome e dados cadastrais dos dependentes; e) horário de trabalho ou informação de enquadramento no art. 62 da CLT; f) identificação do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado ou do local de trabalho, conforme o caso;  g) informação de empregado com deficiência ou reabilitado, devidamente constatado em exame médico, assim como se está sendo computado na cota de pessoa com deficiência; h) indicação do empregador para o qual a contratação de aprendiz por entidade sem fins lucrativos está sendo computada no cumprimento da respectiva cota; i) identificação do alvará judicial em caso de contratação de trabalhadores com idade inferior à legalmente permitida; j) data de opção do empregado pelo FGTS, nos casos de admissão anterior a 1º de outubro de 2015 para empregados domésticos ou anterior a 5 de outubro de 1988 para os demais empregados; e k) informação relativa a registro sob ação fiscal ou por força de decisão judicial, quando for o caso;  III - até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência:  a) alterações cadastrais e contratuais de que tratam as alíneas "e" a "i" do inciso I e as alíneas "a" a "i" do inciso II; b) gozo de férias; c) afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a quinze dias; d) afastamentos temporários descritos no Anexo I; e) dados de desligamento cujo motivo não gera direito ao saque do FGTS; f) informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador; g) informações relativas às condições ambientais de trabalho; h) transferência de empregados entre empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas; i) reintegração ao emprego; e j) treinamentos, capacitações, exercícios simulados e outras anotações previstas nas Normas Regulamentadoras;  IV - no décimo sexto dia do afastamento:  a) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a quinze dias; e b) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de sessenta dias pela mesma doença e tiverem em sua totalidade duração superior a quinze dias;  V - de imediato:  a) o acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte; e b) afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de sessenta dias do retorno de afastamento anterior pela mesma doença, que tenha gerado recebimento de auxílio-doença;  VI - até o primeiro dia útil seguinte ao da sua ocorrência: a) o acidente de trabalho e a doença profissional que não resulte morte; e  b) a prorrogação do contrato por prazo determinado, indicando a data de seu término;  VII - até o décimo dia seguinte ao da sua ocorrência, os dados de desligamento cujo motivo gera direito a saque do FGTS.  § 1º O registro do empregado será feito pelo empregador pessoa jurídica mediante identificação com o número de inscrição no CNPJ raiz e pelo empregador pessoa física mediante identificação com o número de inscrição no CPF.  § 2º A comprovação do cumprimento das obrigações previstas neste Capítulo se dará pelo número do recibo eletrônico emitido pelo eSocial quando da recepção e validação do evento correspondente.  § 3º O registro do empregado deverá sempre ser mantido com as informações corretas e atualizadas, constituindo infração a omissão ou prestação de declaração falsa ou inexata, nos termos do § 3º do art. 29 e do art. 47 da CLT.  § 4º A matrícula do empregado, de que trata a alínea "d" do inciso I do **caput**, deve ser única por empregador e não poderá ser reutilizada.  § 5º Na ocorrência da alínea "b" do inciso V do **caput**, todos os afastamentos ainda não informados que compuseram a soma nela referida deverão sê-lo no mesmo prazo. | Inclusão da alínea “j”, inciso III do art. 41 tendo em vista a exigência estabelecida em diversas Normas Regulamentadoras e que não constam no texto atual da Portaria 1.195/2019.          Inclusão da alínea “b”, inciso VI do art. 41, tendo em vista a necessidade de conferir segurança jurídica às relações trabalhistas e coibir eventuais fraudes aos saques do FGTS e do seguro desemprego pela obrigação de informação de prorrogação do contrato a termo em prazo mais curto que o atualmente observado que pode chegar a até 45 dias de demora para que seja prestada a informação. | |  | |
| Art. 3º As anotações na Carteira de Trabalho Digital serão efetuadas por meio dos registros de que tratam as seguintes alíneas e incisos do art. 2º:   a) inciso I, alíneas "c", "g", "h", "i"; b) inciso II, alíneas "b", "c", "f"; c) inciso III, alíneas "a", "b", "e", "h", "i"; e d) inciso VII.   § 1º O envio das informações previstas no caput, na forma e prazos estabelecidos no art. 2º, dispensa o seu reenvio para fins de anotação na Carteira de Trabalho Digital.   § 2º As anotações previstas neste artigo serão disponibilizadas ao trabalhador por meio do aplicativo Carteira de Trabalho Digital ou de página eletrônica específica, após o processamento dos respectivos registros, e constituem prova do vínculo de emprego para o trabalhador, inclusive perante a Previdência Social.  § 3º Não comporão a Carteira de Trabalho Digital informações que contrariem o disposto no art. 29, § 4º, da CLT. | Art. 15. O empregador anotará na CTPS do empregado os seguintes dados:  I – até cinco dias úteis contados da data de admissão: a) data de admissão; b) código da CBO; c) valor do salário contratual; e d) tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado; e e) categoria do trabalhador. II – até o dia quinze do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido: a) descrição do cargo ou função; b) descrição do salário variável, quando for o caso; e c) identificação do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado ou do local de trabalho, conforme o caso; e d) o percentual percebido a título de gorjeta, quando for o caso; e  e) em se tratando de aprendiz, o arco ocupacional ou itinerário formativo utilizado com seus respectivos códigos CBO, quando for o caso. III - até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência: a) alterações cadastrais e contratuais referentes à categoria do trabalhador, à natureza da atividade (urbana ou rural), ao código da CBO ou ao valor do salário contratual ou ao tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo; b) gozo de férias; c) dados de desligamento cujo motivo não gera direito ao saque do FGTS; d) transferência de empregados entre empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas; e e) reintegração ao emprego; e f) anotações previstas nas Normas Regulamentadoras.  IV - até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência a prorrogação do contrato por prazo determinado, indicando a data de seu término.  V - até o décimo dia seguinte ao da sua ocorrência os dados de desligamento cujo motivo gera direito a saque do FGTS.   § 1º O envio das informações previstas e prazos estabelecidos no art. 14 dispensa o seu reenvio para fins de anotação na CTPS. § 2º As anotações previstas neste artigo serão disponibilizadas ao trabalhador por meio do aplicativo Carteira de Trabalho Digital ou de página eletrônica específica, após o processamento dos respectivos registros, e constituem prova do vínculo de emprego para o trabalhador, inclusive perante a Previdência Social. § 3º Não poderão compor a Carteira de Trabalho Digital informações que contrariem o disposto no § 4º do art. 29 da CLT. | Inclusão da alínea “e” do inciso I do art. 15: A categoria do trabalhador (aprendiz, doméstico, trabalhador temporário, trabalhador rural, etc) é essencial para identificação do contrato de trabalho na CTPS do empregado. Tal informação já é prestada quando da informação do registro do empregado, não havendo nenhuma obrigação adicional para o empregador.  Inclusão da alínea “d”, inciso II do art. 15, contemplando a exigência contida no inciso III, §2º do art. 457-A da CLT. Inclusão da alínea “e”, inciso III do art. 15, contemplando o disposto no § 3º, do art. 9º da Portaria 723, de 23/04/2012.  “§3º Na hipótese da contratação acontecer nos moldes do §2º, deverá ser especificado nas anotações gerais da CTPS o arco ocupacional ou itinerário formativo utilizado com seus respectivos códigos CBOs.”  Inclusão da alínea “f” do inciso III do art. 15 tendo em vista a exigência de anotação da CTPS de informações previstas nas Normas Regulamentadoras, exemplo: NR -12: “12.16.9 A função do trabalhador que opera e realiza intervenções em máquinas deve ser anotada no registro de empregado, consignado em livro, ficha ou sistema eletrônico e em sua CTPS. “  NR - 18:  “18.14.2 Todos os equipamentos de movimentação e transporte de materiais e pessoas só devem ser operados por trabalhador qualificado, o qual terá sua função anotada em carteira de trabalho.”  NR - 37:  “37.20.2.3.1 O operador de equipamento de guindar deve, ainda, ter a função consignada na sua carteira de trabalho e registro.”  § 3º coteja o § 7º do art. 29 da CLT.    Inclusão do inciso IV, tendo em vista a necessidade de conferir segurança jurídica às relações trabalhistas e coibir eventuais fraudes aos saques do FGTS e do seguro desemprego pela obrigação de informação de prorrogação do contrato a termo em prazo mais curto que o atualmente observado que pode chegar a até 45 dias de demora para que seja prestada a informação.   Inclusão do inciso V para manter o disposto na alínea “d” do art. 3º da Portaria 1.195/2019.   Alteração do § 3º tendo em vista que o aplicativo da CTPS digital não faz controle automático de informações desabonadoras, logo, caso o empregador transmita informação desabonadora a informação aparecerá na CTPS do empregado. E com a redação proposta, caso o empregador se recuse a retirar a informação desabonadora ou esteja impedido de fazê-lo, a própria Administração poderá retirar tal informação. | |  | |
| Art. 4º Para a utilização de sistema de registro eletrônico de empregados previsto no art. 41 da CLT é obrigatório o uso do eSocial, vedados outros meios de registro. | Art. 16. Para a utilização de sistema de registro eletrônico de empregados previsto no art. 41 da CLT é obrigatório o uso do eSocial, vedados outros meios de registro.  Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos empregadores ainda não obrigados ao eSocial. | Inclusão do parágrafo único no art.16 para esclarecer que os empregadores não obrigados ao eSocial podem adotar outros sistemas eletrônicos que não seja o eSocial. | |  | |
| Art. 5º O empregador que optar por não realizar o registro dos empregados por meio eletrônico deverá anotar, nos mesmos prazos, as informações previstas no art. 2º em livro ou ficha de registro, que deverá permanecer no estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado.  § 1º Os empregadores que não optarem pelo registro eletrônico de empregados terão o prazo de 1 (um) ano a partir da publicação desta Portaria para adequarem seus livros ou fichas ao disposto no art. 2º.  § 2º O empregador deverá fornecer cartão de identificação contendo nome completo, número do CPF, cargo e matrícula aos empregados registrados em livro ou ficha e que trabalhem em local diverso do estabelecimento ao qual estão vinculados. | Art. 17. O empregador já obrigado ao eSocial que optar por não realizar o registro dos empregados por meio eletrônico deverá anotar, nos mesmos prazos, as informações previstas no art. 14 em livro ou ficha de registro, que deverá permanecer no estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado.  § 1º As anotações deverão ser feitas sem abreviaturas, ressalvando-se, ao final de cada assentamento, as emendas, entrelinhas, rasuras ou qualquer circunstância que possa gerar dúvida.  § 2º O empregado poderá, a qualquer tempo, solicitar a atualização e o fornecimento, impressos, de dados constantes na ficha de registro.   § 3º O empregador deverá fornecer cartão de identificação contendo nome completo, número do CPF, cargo e matrícula aos empregados registrados em livro ou ficha e que trabalhem em local diverso do estabelecimento ao qual estão vinculados. | Os §§ 3º e 4º são respectivamente o caput do art. 6º e o parágrafo único da Portaria 41 DE 28.03.2007  O § 5 é o art. 7° da Portaria 41 DE 28.03.2007 | |  | |
| Art. 6º Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez. |  | Artigo deslocado para o Capítulo que trata de discriminação | |  | |
| Art. 7º Os registros relativos a admissões para fins de pagamento do Seguro-Desemprego, nos termos do art. 7º, inciso I, e art. 24 da lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, deverão ser prestadas: I - nos termos do inciso I do art. 2º; II - no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. | Art. 18. Os registros relativos a admissões para fins de pagamento do Seguro-Desemprego, nos termos do art. 7º, inciso I, e art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, deverão ser prestadas:  I - nos termos do inciso I do art. 14;  II - no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. |  | |  | |
| Art. 8º O eSocial deverá ser alimentado com as informações relativas aos contratos de trabalho em vigor na data da publicação desta portaria, inclusive os suspensos ou interrompidos, no prazo de 90 (noventa) dias a contar: a) do início de vigência desta portaria para os empregadores já obrigados ao envio das informações cadastrais dos empregados ao eSocial; b) do início da obrigatoriedade do envio das informações cadastrais dos empregados ao eSocial para os demais empregadores; | Art. 19. Os empregadores ainda não obrigados ao eSocial terão o prazo de noventa dias, a partir do início da obrigatoriedade do envio das informações cadastrais e contratuais dos empregados, para inserir no referido sistema as informações relativas aos contratos de trabalho em vigor, inclusive os suspensos ou interrompidos. | Alínea a exaurida. Artigo reescrito para maior clareza. | |  | |
| Art. 9º Até que seja implantado o sistema de escrituração digital previsto no art. 16 da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, para fins de cumprimento da obrigação relacionada ao registro de empregado, os dados a serem informados pelo empregador referentes ao inciso I do art. 2º serão apenas os previstos nas alíneas "a", "b" e "c". | Art. 20. Até que seja implantado o sistema de escrituração digital previsto no art. 16 da Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, para fins de cumprimento da obrigação relacionada ao registro de empregado, os dados a serem informados pelo empregador referentes ao inciso I do art. 14 serão apenas os previstos nas alíneas "a", "b" e "c".   Parágrafo único. Para fins de cumprimento da obrigação relacionada à anotação da CTPS, o dado a ser informado pelo empregador referente ao inciso I do art. 14 será apenas o previsto na alínea “a” | Inclusão do art. 20 e seu parágrafo único, tendo em vista que até que seja implantado o eSOcial simplificado não estarão disponíveis no prazo estabelecido nesta Portaria as | |  | |
| **Portaria 41 DE 28.03.2007** Art. 2º O registro de empregados de que trata o artigo 41 da CLT por empregadores não obrigados a utilizar o eSocial conterá as seguintes informações: (Redação do caput dada pela Portaria SEPRT Nº 1195 DE 30/10/2019). I - nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade e naturalidade; II - número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS; III - número de identificação do cadastro no Programa de Integração Social - PIS ou no Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público - PASEP; IV - data de admissão; V - cargo e função; VI - remuneração; VII - jornada de trabalho; VIII - férias; e IX - acidente do trabalho e doenças profissionais, quando houver. Parágrafo único. O registro de empregado deverá estar atualizado e obedecer à numeração seqüencial por estabelecimento. | Art. 21. Aos empregadores ainda não obrigados a utilizar o eSocial, o registro de empregados de que trata o art. 41 da CLT deverá ser realizado com as seguintes informações:  I - nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade e naturalidade; II - número e série da CTPS; III - número de identificação do cadastro no Programa de Integração Social - PIS ou no Programa de Formação do Patrimônio do Serviço Público - PASEP; IV - data de admissão; V - cargo e função; VI - remuneração; VII - jornada de trabalho; VIII - férias; e IX - acidente do trabalho e doenças profissionais, quando houver.  Parágrafo único. O registro de empregado deverá estar atualizado e obedecer à numeração sequencial por estabelecimento. |  | |  | |
| Art. 3º O empregador poderá adotar controle único e centralizado do registro de empregados, desde que os empregados portem cartão de identificação contendo seu nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função.  § 1º O registro de empregados de prestadores de serviços poderá permanecer na sede da contratada caso atendida a exigência contida no caput deste artigo.   § 2º A exibição dos documentos passíveis de centralização deverá ser feita no prazo de dois a oito dias, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho. |  | Já contido no art. 20. | |  | |
| Art. 4º O empregador poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações e que: I - mantenha registro individual em relação a cada empregado; II - mantenha registro original, individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso; e III - assegure, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista às informações, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético. § 1º O sistema deverá conter rotinas auto-explicativas, para facilitar o acesso e o conhecimento dos dados registrados. § 2º As informações e relatórios deverão conter data e hora do lançamento, atestada a sua veracidade por meio de rubrica e identificação do empregador ou de seu representante legal nos documentos impressos. § 3º O sistema deverá possibilitar à fiscalização o acesso às informações e dados dos últimos doze meses. § 4º As informações anteriores a doze meses poderão ser apresentadas no prazo de dois a oito dias via terminal de vídeo ou relatório ou por meio magnético, a critério do Auditor Fiscal do Trabalho. | Art. 22. O empregador não obrigado ao eSocial poderá efetuar o registro de empregados em sistema informatizado que garanta a segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações e que:   I - mantenha registro individual em relação a cada empregado;  II - mantenha registro original, individualizado por empregado, acrescentando-lhe as retificações ou averbações, quando for o caso; e  III - assegure, a qualquer tempo, o acesso da fiscalização trabalhista às informações, por meio de tela, impressão de relatório e meio magnético.   § 1º O sistema deverá conter rotinas autoexplicativas, para facilitar o acesso e o conhecimento dos dados registrados.  § 2º As informações e relatórios deverão conter data e hora do lançamento, atestada a sua veracidade por meio de rubrica e identificação do empregador ou de seu representante legal nos documentos impressos.  § 3º O sistema deverá possibilitar à fiscalização o acesso às informações e dados dos últimos doze meses.  § 4º As informações anteriores a doze meses poderão ser apresentadas no prazo de dois a oito dias via terminal de vídeo ou relatório ou por meio magnético, a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho. |  | |  | |
| Art. 5º O empregador anotará na CTPS do empregado, no prazo de cinco dias úteis contados da admissão, os seguintes dados: (Redação do caput dada pela Portaria SEPRT Nº 1195 DE 30/10/2019). I - data de admissão; II - remuneração; e III - condições especiais do contrato de trabalho, caso existentes. § 1º As demais anotações deverão ser realizadas nas oportunidades mencionadas no art. 29 da CLT. § 2º As anotações poderão ser feitas mediante o uso de carimbo ou etiqueta gomada, bem como de qualquer meio mecânico ou eletrônico de impressão, desde que autorizado pelo empregador ou seu representante legal. |  | Já contido no art. 18. | |  | |
| Art. 6º O empregador poderá adotar ficha de anotações, exceto quanto às datas de admissão e de extinção do contrato de trabalho, que deverão ser anotadas na própria CTPS.  Parágrafo único. O empregado poderá, a qualquer tempo, solicitar a atualização e o fornecimento, impressos, de dados constantes na ficha de anotações. | Art. 23. O empregador não obrigado ao eSocial poderá adotar ficha de anotações, exceto quanto às datas de admissão e de extinção do contrato de trabalho, que deverão ser anotadas na própria CTPS.   Parágrafo único. O empregado poderá, a qualquer tempo, solicitar a atualização e o fornecimento, impressos, de dados constantes na ficha de anotações. | Manutenção do art. 23 tendo em vista que existem empregadores ainda não obrigados ao eSocial e que, portanto, as informações não são transmitidas para a CTPS Digital e os empregados ainda utilizam a CTPS em meio físico. | |  | |
| Art. 7º As anotações deverão ser feitas sem abreviaturas, ressalvando-se, ao final de cada assentamento, as emendas, entrelinhas, rasuras ou qualquer circunstância que possa gerar dúvida. |  | Contido no 1° do art. 17 | |  | |
| Art. 8º É vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento. |  | Deslocado para o Capítulo que trata da discriminação. | |  | |
| Art. 9º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  |  | |  | |
|  | **Seção II Do trabalhador autônomo** |  | |  | |
| **Portaria MTB nº 349 de 23.05.18** Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. | Art. 24. Esta Seção estabelece regras voltadas à contratação do trabalhador autônomo, conforme art. 442-B da CLT. |  | |  | |
| Art. 1º A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.  § 1º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. | Art. 25. A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT.  Parágrafo único. Não caracteriza a qualidade de empregado o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços. |  | |  | |
| § 2º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. | Art. 26. O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo. |  | |  | |
| § 3º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato. | Art. 27. Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade, caso prevista em contrato. |  | |  | |
| § 4º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. § 5º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. | Art. 28. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício, ainda que o trabalhador preste serviços por meio de pessoa jurídica. | Considera-se desnecessária a exemplificação de categorias no artigo porque se compreende que o comando do artigo 27 da minuta proposta já tem aplicabilidade geral ao dispor que "a contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT". | |  | |
|  | **Seção III Do trabalho intermitente** |  | |  | |
|  | Art. 29. Esta Seção estabelece regras voltadas ao contrato de trabalho para prestação de trabalho intermitente, nos termos do § 3º do art. 443 da CLT. |  | |  | |
| Art. 2º O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. | Art. 30. O contrato de trabalho intermitente, de que trata o § 3 será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:  I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração; e IV - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços. | Retirada a possibilidade de formalização de contrato de trabalho de forma verbal para manter alinhamento com o art. 452-A da CLT. | |  | |
| § 1º O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho. | Art. 31. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos §§ 1º e 3º do art. 134 da CLT. |  | |  | |
| § 2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT. | Art. 32. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do art. 452-A da CLT não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT. |  | |  | |
| § 3º Dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente, não constitui descumprimento do inciso II do caput ou discriminação salarial pagar ao trabalhador intermitente remuneração horária ou diária superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado. | Art. 33. A remuneração horária ou diária do trabalhador intermitente pode ser superior à paga aos demais trabalhadores da empresa contratados a prazo indeterminado, dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente. |  | |  | |
| § 4º Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho. | Art. 34. Serão considerados cumpridos os prazos previstos nos §§ 1º e 2º do art. 452-A da CLT quando constatada a prestação dos serviços pelo trabalhador intermitente. | Sugestão de inversão para dar mais clareza ao art. | |  | |
| Art. 3º É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: I - locais de prestação de serviços; II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; e III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços. | Art. 35. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: I - locais de prestação de serviços; e II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços. | Inciso III deslocado para art. 30, que trata dos itens obrigatórios no contrato de trabalho, visto que os instrumentos de convocação têm sido objeto constante de ações judiciais. | |  | |
| Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei. § 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho. § 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. | Art. 36. Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da CLT, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A da referida lei.  § 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.  § 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, ficando descaracterizado o contrato de trabalho intermitente se houver remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. |  | |  | |
| Art. 5º As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. | Art. 37. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.  Parágrafo único. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior. |  | |  | |
| Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do tempo de serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. | Art. 38. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. |  | |  | |
| Art. 7º As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. |  | Suprimido, a partir do entendimento da área técnica de que o referido artigo dispõe de matéria que, no âmbito da CLT era disciplinado no art. 457, §8º. Com o advento da Lei 13.467/2017, que não revogou expressamente o dispositivo, restou a controvérsia sobre a permanência ou não do dispositivo. A matéria foi igualmente disciplinada pela MP 808, mencionada, e pela MP 905/2019, não convertidas em lei. Sobre o assunto, Gustavo Filipe Barboa Garcia (2019) assim disserta: "A Lei 13.467/201, ao dar nova redação ao art.457, §§1º, 2º e 4º, da CLT, não considerou a existência dos §§5º a 11 do art. 457 do mesmo diploma legal, que haviam sido incluídos pela Lei nº 13.419/2017, ao indicar que o art. 457 da CLT terminaria no §4º ("NR"), gerando o entendimento de que ocorreu a revogação tácita. Entretanto, como não houve revogação expressa (art.5º da Lei 13.467/2017), seria possível dizer que eles foram mantidos". Em consulta ao site do planalto (http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm), entretanto, verifica-se que referido parágrafo encontra-se, de fato, revogado do ordenamento. Pertinentente, portanto, a exclusão do dispositivo da minuta.” | |  | |
| Art. 8º A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV -A da Consolidação das Leis do Trabalho não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição Federal. Art. 9º Esta portaria entra em vigor na data da sua publicação. | Art. 39. A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV-A da CLT não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos dos incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição Federal.  Parágrafo único. É assegurado ao empregado intermitente todos direitos previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho. | Inserido parágrafo único para maior proteção aos trabalhadores. | |  | |
|  | **Seção IV Do consórcio de empregadores rurais** |  | |  | |
| **Portaria 1.964, de 01 de dezembro de 1999** Art. 1º – As Delegacias Regionais do Trabalho deverão dar ampla divulgação ao modelo de contratação rural denominado “Consórcio de Empregadores Rurais”, estimulando, para tanto, o debate entre produtores e trabalhadores rurais, por meio de suas entidades associativas ou sindicais.  Parágrafo único – Para os fins do disposto nesta Portaria, considera-se “Consórcio de Empregadores Rurais” a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar empregados rurais. | Art. 40. Considera-se Consórcio de Empregadores Rurais a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes.    Parágrafo único. Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias. | O art.1º em sua redação original detinha propósito específico de conferir conhecimento à figura jurídica, até então, recentemente criada, o que não mais se justifica.  Caput foi alterado para cotejar o art. 25-A da Lei 8.212/1991. | |  | |
| Art. 2º – O Auditor Fiscal do Trabalho, quando da fiscalização em propriedade rural em que haja prestação de trabalho a produtores rurais consorciados, procederá a levantamento físico, objetivando identificar os trabalhadores encontrados em atividade, fazendo distinção entre os empregados diretos do produtor e aqueles comuns ao grupo consorciado. | Art. 41. O Auditor-Fiscal do Trabalho, quando da fiscalização em propriedade rural em que haja prestação de trabalho a produtores rurais consorciados, procederá o levantamento físico, objetivando identificar os trabalhadores encontrados em atividade, fazendo distinção entre os empregados diretos do produtor e aqueles comuns ao grupo consorciado. |  | |  | |
| Art. 3º – Feito o levantamento físico e tendo o Auditor Fiscal do Trabalho identificado trabalhadores contratados por “Consórcio de Empregadores Rurais”, deverá solicitar os seguintes documentos, que deverão estar centralizados no local de administração do Consórcio:  I – matrícula coletiva – CEI (Cadastro Específico do INSS) deferida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS);  II – pacto de solidariedade, consoante previsto no artigo 896 do Código Civil, devidamente registrado em cartório;  III – documentos relativos à administração do Consórcio, inclusive de outorga de poderes pelos produtores a um deles ou a um gerente/administrador para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada nas propriedades integrantes do grupo;  IV – livro, ficha ou sistema eletrônico de registro de empregados;  V – demais documentos necessários à autuação fiscal.   § 1º – O nome especificado na matrícula referida no inciso I deverá constar como empregador no registro do empregado e em todos os documentos decorrentes do contrato único de prestação de trabalho entre cada trabalhador e os produtores rurais consorciados.   § 2º – No pacto de solidariedade, onde os produtores rurais se responsabilizarão solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, deverá constar a identificação de todos os consorciados com nome completo, CPF, documento de identidade, matrícula CEI individual, endereço e domicílio, além do endereço das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão atividades. | Art. 42. Feito o levantamento físico e tendo o Auditor-Fiscal do Trabalho identificado trabalhadores contratados por Consórcio de Empregadores Rurais, deverá solicitar os seguintes documentos, que deverão estar centralizados no local de administração do Consórcio:  I – matrícula do Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física - CAEPF;  II – pacto de solidariedade, consoante previsto no art. 265 do Código Civil, devidamente registrado em cartório de títulos e documentos; III – documentos relativos à administração do Consórcio, inclusive de outorga de poderes pelos produtores a um deles para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada nas propriedades integrantes do grupo;  IV – livro, ficha ou sistema de registro de empregados, quando for o caso de não utilização de sistema eletrônico; e V – demais documentos necessários à autuação fiscal.   § 1º O nome especificado na matrícula referida no inciso I do caput deverá constar como empregador no registro do empregado e em todos os documentos decorrentes do contrato único de prestação de trabalho entre cada trabalhador e os produtores rurais consorciados.     § 2º No pacto de solidariedade, onde os produtores rurais se responsabilizarão solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, deverá constar a identificação de todos os consorciados com nome completo, CPF, documento de identidade, matrícula CAEPF, endereço e domicílio, além do endereço das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão atividades. | Inciso I alterado de matrícula CEI para matrícula CAEPF    Inciso III – retirada da possibilidade de outorga a um gerente/administrador, por não constar essa possibilidade legal (art. 25-A da Lei 8.121/1991).  Inciso IV – alteração em função da implantação do eSocial. | |  | |
| Art. 4º – Constatada a violação de preceito legal pelo “Consórcio de Empregadores Rurais”, deverá o Auditor Fiscal do Trabalho lavrar o competente auto de Infração em nome contido na CEI coletiva, citando, ainda, o CPF do produtor que encabeça a matrícula e fazendo constar no corpo desta peça as informações necessárias à caracterização da prestação de trabalho a produtores consorciados.   § 1º – O Auditor Fiscal do Trabalho deverá, sempre que possível, juntar ao auto de infração a cópia da CEI coletiva e do pacto de solidariedade, a fim de garantir a perfeita identificação de todos os produtores rurais.   § 2º – A infração ao artigo 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho ensejará a lavratura do competente auto de infração em nome do proprietário ou possuidor da propriedade em que o empregado sem registro for encontrado em atividade.  Art. 5º – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. (Francisco Dornelles) | Art. 43. Constatada a violação de preceito legal pelo Consórcio de Empregadores Rurais, deverá o Auditor-Fiscal do Trabalho lavrar o competente auto de infração em nome contido no CPF do produtor que encabeça a matrícula, citando, ainda, no histórico do auto de infração, o CPF dos demais produtores que constam no pacto de solidariedade e do CAEPF, e demais informações necessárias à caracterização da prestação de trabalho a produtores consorciados.   § 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, sempre que possível, juntar ao auto de infração a cópia do CAEPF e do pacto de solidariedade, a fim de garantir a perfeita identificação de todos os produtores rurais.   § 2º A infração ao art. 41, caput, da CLT ensejará a lavratura do competente auto de infração em nome do proprietário ou possuidor da propriedade em que o empregado sem registro for encontrado em atividade. | Alteração do caput em função da substituição da matrícula CEI pela matrícula no CAEPF | |  | |
|  | **Seção V Do Contrato e da Nota Contratual de Músicos Profissionais, Artistas e Técnicos de Espetáculos de Diversões** |  | |  | |
| **PORTARIA Nº 656, DE 22 DE AGOSTO DE 2018**  Aprova modelos de Contrato de Trabalho e de Nota Contratual para contratação de músicos, profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões, e dá outras providências. O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das suas atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017, no Decreto nº 8.894, de 03 de novembro de 2016, na Lei 3.857, de 22 de dezembro de 1960 e na Lei 6.533, de 24 de maio de 1978, resolve: |  |  | |  | |
| Art. 1º Ficam aprovados os modelos de Instrumentos Contratuais, denominados Contrato de Trabalho por prazo determinado ou indeterminado (anexo I) e Nota Contratual para substituição ou para prestação de serviço caracteristicamente eventual (anexo II) de músicos, artistas e técnicos de espetáculos de diversões, que serão obrigatórios na contratação desses profissionais. | Art. 44. Conforme previsão da Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, ficam aprovados os modelos de instrumentos contratuais para contratação de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões, denominados: I - contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado (Anexo II); e II - nota contratual para substituição ou para prestação de serviço caracteristicamente eventual de músicos, artistas e técnicos de espetáculos de diversões (Anexo III).  Parágrafo único. Os modelos citados nos incisos I e II deste artigo serão obrigatórios na contratação desses profissionais. | Reorganização do dispositivo, para maior clareza. | |  | |
| Art. 2º O Contrato de Trabalho e a Nota Contratual deverão ser devidamente preenchidos na forma contida nos anexos I e II desta Portaria, conforme o caso, e constituirão documento comprobatório de rendimentos do músico, artista ou técnico em espetáculos de diversões contratado. | Art. 45. O contrato de trabalho e a nota contratual deverão ser devidamente preenchidos na forma contida nos Anexos II e III, conforme o caso, e constituirão documento comprobatório de rendimentos do músico, artista ou técnico em espetáculos de diversões contratado. |  | |  | |
| Art. 3º A Nota Contratual constituirá o instrumento de contrato a ser utilizado em casos de substituição ou para prestação de serviço caracteristicamente eventual de músico, artista ou de técnico em espetáculos de diversões, por prazo não superior a 7 (sete) dias consecutivos, vedada a utilização desse mesmo profissional, nos 60 (sessenta) dias subsequentes, por essa forma, pelo mesmo empregador. | Art. 46. A nota contratual constituirá o instrumento de contrato a ser utilizado em casos de substituição ou para prestação de serviço caracteristicamente eventual de músico, artista ou de técnico em espetáculos de diversões, por prazo não superior a sete dias consecutivos, vedada a utilização desse mesmo profissional, nos sessenta dias subsequentes, por essa forma, pelo mesmo empregador. |  | |  | |
| Art. 4º Os Instrumentos Contratuais, conforme modelo aprovado por esta Portaria, poderão ser disponibilizados aos trabalhadores por suas entidades sindicais representativas e deverão ser gerados: I - para contratação de músicos, em quatro vias, sendo: a) a primeira, que ficará em poder do contratante, a ser disponibilizado à Inspeção do Trabalho; b) a segunda, para entrega ao contratado; c) a terceira, para envio à Ordem dos Músicos do Brasil; e d) a quarta, para envio à entidade sindical representativa da categoria. II - para contração de artistas e técnicos em espetáculos de diversões, em três vias, sendo: a) a primeira, que ficará em poder do contratante, a ser disponibilizado à Inspeção do Trabalho; b) a segunda, para entrega ao contratado; c) a terceira, para envio à entidade sindical representativa da categoria. | Art. 47. Os instrumentos contratuais, conforme modelo aprovado por esta Portaria, poderão ser disponibilizados aos trabalhadores por suas entidades sindicais representativas e deverão ser gerados:  I - para contratação de músicos, em quatro vias, sendo:  a) a primeira, que ficará em poder do contratante, a ser disponibilizado à Inspeção do Trabalho; b) a segunda, para entrega ao contratado; c) a terceira, para envio à Ordem dos Músicos do Brasil; e d) a quarta, para envio à entidade sindical representativa da categoria.  II - para contração de artistas e técnicos em espetáculos de diversões, em três vias, sendo:  a) a primeira, que ficará em poder do contratante, a ser disponibilizado à Inspeção do Trabalho; b) a segunda, para entrega ao contratado; e c) a terceira, para envio à entidade sindical representativa da categoria. |  | |  | |
| Art.5º O instrumento contratual celebrado entre pessoas físicas ou jurídicas e Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões e Músicos estrangeiros, domiciliados no exterior e com estada legal no País, será registrado na Coordenação Geral de Imigração - CGIg do Ministério do Trabalho, como condição de autorização para realização da atividade artística ou musical contratada: I - até dez (dez) dias antes da apresentação artística ou musical a que se refere, na hipótese de visto de visita. II - No ato de solicitação de autorização de residência por prazo determinado, na hipótese de visto temporário. § 1º O requerimento do registro do instrumento contratual deverá ser realizado pelo contratante ou por procurador habilitado. §2º A CGI somente efetuará o registro do instrumento contratual mediante comprovação do recolhimento da importância equivalente a 10% (dez por cento) do valor total do ajuste e após todas as vias terem sido visadas: I - pelo Sindicado local representativo da categoria, no caso do contratado estrangeiro ser Artista e Técnico em Espetáculos de Diversões. II - pela Ordem dos Músicos do Brasil e pelo Sindicato local representativo da categoria, quando o contratado estrangeiro for Músico. §3º Para contratação de artistas e técnicos em espetáculos de diversões estrangeiros exigir-se-á o recolhimento do valor previsto no §2º à Caixa Econômica Federal em nome da entidade sindical a que pertencer a categoria do contratado, com base territorial que abranja o local da apresentação. §4º Para contratação de Músicos estrangeiros exigir-se-á o recolhimento do valor previsto no §2º ao Banco do Brasil, em nome da Ordem dos Músicos do Brasil e do sindicato a que pertencer a categoria do contratado, com base territorial que abranja o local da apresentação, em partes iguais. §5º No caso de contratos celebrados com previsão de remuneração em percentagens de bilheteria, o registro do instrumento contratual previsto no caput somente se dará mediante compromisso de que o recolhimento do valor a que se refere o § 2º será feito imediatamente após o término de cada espetáculo. §6º O compromisso se dará mediante termo a ser firmado entre o contratante e cada uma das entidades previstas nos §§ 3º e 4º, conforme o caso. §7º Deferido o pedido de registro e emitida a autorização pela CGIg, o contratante ou procurador habilitado deverá apresentar os respectivos comprovantes na Superintendência Regional do Trabalho - SRTE de cada Estado onde o contratado estrangeiro for se apresentar, mais especificamente: I - na Seção de Fiscalização do Trabalho (SFISC), para as Superintendências Regionais do Trabalho de que trata o Anexo I da Portaria nº 1.151, de 30 de outubro de 2017 (SP, RJ, MG e RS); II - na Seção de Inspeção do Trabalho (SEINT), para as Regionais do Trabalho de que tratam os Anexos Ii e III da Portaria nº 1.151, de 30 de outubro de 2017 (Demais Estados e DF). §8º A indicação da entidade sindical beneficiária do valor recolhido é de responsabilidade do contratante, não cabendo à CGIg examinar critérios relativos a enquadramento sindical entre as categorias profissionais envolvidas e a entidade sindical indicada. | Art. 48. O instrumento contratual celebrado entre pessoas físicas ou jurídicas e artistas e técnicos em espetáculos de diversões e músicos estrangeiros, domiciliados no exterior, com estada legal no País, e com autorização do órgão competente para realização da atividade artística ou musical contratada, deverá ser apresentado à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia por meio do portal gov.br, instruído dos seguintes documentos:    I - quando da contratação de artistas e técnicos em espetáculos de diversões estrangeiros: comprovante de recolhimento da importância de dez por cento do valor total do ajuste à Caixa Econômica Federal em nome da entidade sindical a que pertencer a categoria do contratado, com base territorial que abranja o local da apresentação; e  II - quando da contratação de músicos estrangeiros: comprovante de recolhimento da importância de dez por cento do valor total do ajuste ao Banco do Brasil, em nome da Ordem dos Músicos do Brasil e do sindicato a que pertencer a categoria do contratado, com base territorial que abranja o local da apresentação, em partes iguais.   Parágrafo único. O requerimento do registro do instrumento contratual deverá ser realizado pelo contratante ou por procurador habilitado. | Todo o trecho entre o inciso I até o § 7º é de competência do MJ. O recolhimento para a ordem dos músicos já está previsto em Lei, portanto não há prejuízo em retirar. O recolhimento sindical, mencionado no § 8° passou a ser facultativo a partir da reforma trabalhista de 2018. | |  | |
| Art. 6º O não cumprimento dos dispositivos da presente Portaria sujeitará os infratores às sanções previstas em lei. | Art. 49. O não cumprimento dos dispositivos da presente Seção sujeitará os infratores às sanções previstas em lei. |  | |  | |
| Art. 7º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação |  |  | |  | |
| Art. 8º Ficam revogadas a Portaria nº 3.347, 30 de setembro de 1986, a Portaria n.º 3.384, de 15 de dezembro de 1987 e a Norma Operacional n.º 3/2014/SPPE. Revoga-se parcialmente a Portaria n. 3.346, de 30 de setembro de 1986 no que tange aos arts. 2º, 3º, 4º, 6º, 8º e 9º. |  |  | |  | |
|  | CAPÍTULO III DO CONTRATO DE PARCERIA ENTRE SALÕES DE BELEZA E OS PROFISSIONAIS |  | |  | |
| Portaria MTB Nº 496 DE 04/07/2018 Estabelece regras para fins de regulamentação do disposto nos §§ 8º e § 9º, do Art. 1º-A. da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. | Art. 50. Este Capítulo dispõe sobre a homologação de contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, conforme o disposto no § 8º do art. 1-A da Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012. |  | |  | |
| Art. 1º Compete aos Superintendentes Regionais do Trabalho, na hipótese legal, a análise e homologação dos contratos de parceria entre os salões de beleza e os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador.   § 1º A homologação a que se refere o caput deve ser feita, perante duas testemunhas, pelo Superintendente Regional do Trabalho da unidade da Federação na qual se dará a execução do contrato de parceria, após a verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos no art. 2º.   § 2º A análise e homologação dos contratos de parceira de que trata o caput do presente artigo poderá ser objeto de delegação, observado o disposto no § 1º. | Art. 51. A homologação dos contratos de parceria de que trata o art. 50 compete aos Superintendentes Regionais das Unidades Descentralizadas do Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, na ausência de sindicato da categoria profissional e laboral.   § 1º A homologação deve ser feita, perante duas testemunhas, pelo Superintendente Regional do Trabalho da unidade da Federação na qual se dará a execução do contrato de parceria, após a verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos no art. 52.   § 2º A análise e homologação dos contratos de parceria de que trata o caput poderá ser objeto de delegação, observado o disposto no § 1º. |  | |  | |
| Art. 2º Para fins de homologação, os contratos de parceria deverão conter as seguintes cláusulas:   I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;   II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;   III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;   IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;   V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;   VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;   VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias. | Art. 52. Para fins de homologação, os contratos de parceria deverão conter as seguintes cláusulas:   I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;   II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;   III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;   IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;   V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;   VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento aos clientes; e  VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias. |  | |  | |
| Art. 3º O Superintendente Regional do Trabalho, em caso de ausência de sindicato da categoria profissional, prestará assistência ao profissional-parceiro, com auxílio do Setor de Fiscalização do Trabalho - SEFIT e, na impossibilidade deste, da Seção de Relações do Trabalho - SERET, localizados no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho.   Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. | Art. 53. O Superintendente Regional do Trabalho, em caso de ausência de sindicato da categoria profissional, prestará assistência ao profissional-parceiro, com auxílio da Seção de Relações do Trabalho, localizados no âmbito da Superintendência Regional do Trabalho. |  | |  | |
|  | Capítulo IV AUTORIZAÇÃO DE CONTRATO, POR EMPRESA ESTRANGEIRA, DE BRASILEIRO PARA TRABALHAR NO EXTERIOR |  | |  | |
| **Portaria MTE nº 21 de 09/03/2006** Art. 1º A contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior, dependerá de autorização deste Ministério do Trabalho e Emprego. Parágrafo único. Fica delegada competência ao titular da Coordenação-Geral de Imigração deste Ministério para autorizar a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior. | Art. 54. Este Capítulo trata da autorização de contratação de brasileiro, por empresa estrangeira, para trabalhar no exterior, conforme o disposto no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. |  | |  | |
| Art. 2º O pedido de autorização deverá ser formulado pela empresa interessada à Coordenação-Geral de Imigração, em língua portuguesa, e instruído com os seguintes documentos: I - comprovação de sua existência jurídica, segundo as leis do país no qual é sediada, consularizada e traduzida para a língua portuguesa, por tradutor oficial juramentado; II - comprovação de participação acionária em empresa brasileira de, no mínimo, cinco por cento do seu capital social integralizado; III - constituição de procurador no Brasil, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação; e IV - contrato individual de trabalho, em língua portuguesa, contemplando os preceitos da Lei nº 7.064, de 1982. Parágrafo único. A empresa brasileira de que trata o inciso II deste artigo responderá solidariamente com a empresa estrangeira pelos encargos e obrigações decorrentes da contratação do trabalhador. | Art. 55. O pedido de autorização deverá ser formulado pela empresa interessada, em língua portuguesa, e remetido à Secretaria de Trabalho, por meio do portal gov.br, instruído com os seguintes documentos:   I - comprovação de sua existência jurídica, segundo as leis do país no qual é sediada, consularizada e traduzida para a língua portuguesa, por tradutor oficial juramentado;  II - comprovação de participação acionária em empresa brasileira de, no mínimo, cinco por cento do seu capital social integralizado;  III - constituição de procurador no Brasil, com poderes especiais de representação, inclusive o de receber citação; e  IV - contrato individual de trabalho, em língua portuguesa, contemplando os preceitos da Lei nº 7.064, de 1982.  Parágrafo único. A empresa brasileira de que trata o inciso II do caput responderá solidariamente com a empresa estrangeira pelos encargos e obrigações decorrentes da contratação do trabalhador. |  | |  | |
| Art. 3º A autorização para contratação, por empresa estrangeira, de que trata esta Portaria terá validade de até três anos. Parágrafo único. Nos casos em que for ajustada permanência do trabalhador no exterior por período superior a três anos ou nos casos de renovação do contrato de trabalho, a empresa estrangeira deverá requerer a prorrogação da autorização, juntando: I - os documentos elencados no art. 2º desta Portaria devidamente atualizados; II - a comprovação da concessão dos benefícios de que tratam os arts. 21 e 22 da Lei nº 7.064, de 1982; e III - a comprovação do gozo de férias anuais, no Brasil, do empregado e de seus dependentes, com despesas de viagens pagas pela empresa estrangeira. | Art. 56. A autorização para contratação, por empresa estrangeira, de que trata este Capítulo terá validade de até três anos.  Parágrafo único. Nos casos em que for ajustada permanência do trabalhador no exterior por período superior a três anos ou nos casos de renovação do contrato de trabalho, a empresa estrangeira deverá requerer a prorrogação da autorização, juntando:  I - os documentos elencados no art. 55 devidamente atualizados; II - a comprovação da concessão dos benefícios de que tratam os arts. 21 e 22 da Lei nº 7.064, de 1982; e III - a comprovação do gozo de férias anuais, no Brasil, do empregado e de seus dependentes, com despesas de viagens pagas pela empresa estrangeira. |  | |  | |
| Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  |  | |  | |
| Art. 5º Revoga-se a Portaria nº 3.256, de 17 de agosto de 1989, deste Ministério. |  |  | |  | |
|  | CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO |  | |  | |
|  | **Seção I Da autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados** |  | |  | |
| **Portaria 945, de 08/07/2015** Dispõe sobre a autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. Art. 1º A autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT será regida de acordo com os procedimentos previstos nesta Portaria.  Parágrafo único. A autorização a que se refere este artigo poderá ser concedida: a) mediante acordo coletivo específico firmado entre empregadores e entidade representativa da categoria profissional de empregados; b) mediante ato de autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, baseado em relatório da inspeção do trabalho, por meio de requerimento do empregador. | Art. 57. A autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o art. 68, parágrafo único, da CLT será regida de acordo com os procedimentos previstos nesta Seção.  Parágrafo único. A autorização a que se refere o caput poderá ser concedida nas seguintes hipóteses:   I – para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou necessidade imperiosa de serviço;  II – quando a inexecução das atividades puder acarretar prejuízo manifesto. |  | |  | |
| Art. 2º Fica concedida autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos aos empregadores que firmarem acordo coletivo específico de trabalho com entidade representativa da categoria profissional, após o devido registro no Ministério do Trabalho e Emprego. |  | Desnecessário o comando, visto que prevalece o acordado sobre o legislado, nos termos do art. 611-A da CLT e a matéria não está entre as vedações do art. 611-B. | |  | |
| Art. 3º O acordo coletivo específico a que se refere o artigo anterior disciplinará a prestação do trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, devendo versar, no mínimo, sobre: I - Escala de revezamento; II - Prazo de vigência da prestação do trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos; III - Condições específicas de segurança e saúde para o trabalho em atividades perigosas e insalubres; IV - Os efeitos do acordo coletivo específico na hipótese de cancelamento da autorização. |  | Não há comando legal para que se defina os termos do Acordo Coletivo, portanto o dispositivo foi suprimido. | |  | |
| Art. 4º Para a análise da pertinência da pactuação sobre o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, as partes considerarão: I - o histórico de cumprimento da legislação trabalhista pela empresa, por meio de consulta às certidões de débito e informações processuais administrativas no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, através do endereço eletrônico http://consultacpmr.mte.gov.br/ConsultaCPMR. II - as taxas de incidência ou gravidade de doenças e acidentes do trabalho do empregador em relação ao perfil do setor econômico, com base nas estatísticas oficiais anualmente publicadas pelo Ministério da Previdência Social. |  | Deslocado para o art. 77. | |  | |
| Art. 5º O registro do acordo coletivo específico deve ser requerido por meio do Sistema Mediador em http://www.mte.gov.br, conforme instruções previstas no sistema. Parágrafo único. Para a validade do acordo coletivo específico serão observadas as regras constantes do Título VI da CLT. |  |  | |  | |
| Art. 6º A autorização se encerrará: I - com o decurso do prazo previsto no acordo coletivo específico; II - pelo distrato entre as partes. |  |  | |  | |
| Art. 7º Excetuados os casos previstos no artigo 2º desta Portaria, fica subdelegada competência aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, com circunscrição no local da prestação do serviço, para conceder autorização de trabalho aos domingos e feriados. | Art.58. As autorizações de que trata o art. 57 serão concedidas pelos chefes das unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, com circunscrição no local da prestação de serviço, mediante fundamentação técnica que leve à conclusão pela realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto à requerente. Parágrafo único. A autorização transitória poderá ser concedida pelo prazo de até sessenta dias. | A autoridade competente em matéria de trabalho (art. 68 da CLT) não é o Superintendente do Trabalho e sim o chefe regional da fiscalização, uma vez que o critério é técnico. | |  | |
| Art. 8º O requerimento para solicitar a autorização prevista no artigo anterior deverá ser instruído com os seguintes documentos: I - laudo técnico elaborado por instituição Federal, Estadual ou Municipal, indicando a necessidade de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho, com validade de 4 (quatro) anos; II - escala de revezamento, de forma que o gozo do repouso semanal remunerado dos trabalhadores coincida com o domingo, no mínimo, 1 (uma) vez a cada três semanas; III - comprovação da comunicação, com antecedência mínima de 15 dias da data do protocolo do pedido feito ao MTE, à entidade sindical representativa da categoria laboral a respeito da autorização para o trabalho aos domingos e feriados. IV - Resposta apresentada pela entidade sindical laboral competente no prazo de 15 dias, se houver.  Parágrafo único - Em caso de objeção ao pedido de autorização para o trabalho aos domingos e feriados, a entidade sindical laboral poderá protocolar sua manifestação diretamente no MTE. | Art. 59. O requerimento para solicitar a autorização transitória deverá ser instruído por laudo técnico fundamentado, indicando a necessidade de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho.  § 1º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e sujeito à fiscalização.  § 2º O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de sete semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.  § 3° Nas atividades do comércio em geral, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva, nos termos da Lei n° 10.101, de 19 de dezembro de 2000. | Simplificação do processo de requerimento. Não há previsão legal para que o sindicato seja comunicado previamente e que o pedido só seja apreciado com tal anuência.     § 2º - inserido o período máximo de 7 semanas, de acordo com o art. 2º da Portaria MTPS nº 417, de 1966, vigente.     § 3º - o repouso para o comércio em geral está disciplinado na Lei 10.101, de 2000. | |  | |
| Art. 9º As autorizações de que trata o artigo 7º desta portaria somente serão concedidas após inspeção na empresa requerente e serão consideradas na avaliação do pedido de autorização a ocorrência das seguintes situações: I - infração reincidente nos atributos de jornada e descanso; II - taxa de incidência ou gravidade de doenças e acidentes do trabalho superior à média do perfil do setor econômico, com base nas estatísticas oficiais anualmente publicadas pelo Ministério da Previdência Social. §1º As autorizações previstas no Caput poderão ser concedidas pelo prazo de até dois anos, renováveis, com validade a partir da publicação no Diário Oficial da União. §2º Os pedidos de renovação deverão ser formalizados em até três meses antes do término da autorização, observados os requisitos exigidos no caput deste artigo. |  | Simplificação do processo de autorização e padronização no território nacional, visto que os prazos e procedimentos de vistoria acarretavam diferentes práticas de autorização nos diferentes estados do país.  A Inspeção do trabalho poderá verificar posteriormente todos os itens a qualquer tempo.  O prazo de dois anos, da portaria vigente, contraria o disposto na CLT: “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.  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. | |  | |
| Art. 10. A autorização para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos poderá ser cancelada a qualquer momento, após oitiva da empresa, mediante despacho fundamentado e baseado em relatório da inspeção do trabalho, desde que observada a ocorrência de uma das seguintes hipóteses: I - descumprimento do instrumento coletivo pelo empregador relativamente às normas coletivas sobre o trabalho em domingos e feriados, no caso de autorização concedida por meio de acordo coletivo específico; II - descumprimento das exigências constantes desta Portaria; III - infração reincidente nos atributos de jornada e descanso, constatada pela inspeção do trabalho; IV - atingimento, pelo empregador, de taxa de incidência ou gravidade de doenças e acidentes do trabalho superior à do perfil do setor econômico, com base nas estatísticas oficiais anualmente publicadas pelo Ministério da Previdência Social. V - situação de grave e iminente risco à segurança e saúde do trabalhador constatada pela Inspeção do Trabalho. §1º No caso do inciso IV, caberá à Inspeção do Trabalho avaliar se a ocorrência é suficientemente relevante a fim de justificar o cancelamento da autorização. | Art. 60. A autorização transitória poderá ser cancelada a qualquer momento, após oitiva da empresa, mediante despacho fundamentado e baseado em relatório da Inspeção do Trabalho, desde que observada a ocorrência de uma das seguintes hipóteses:  I - descumprimento das exigências constantes desta Seção; II - infração nos atributos de jornada e descanso, constatada pela Inspeção do Trabalho; ou III – situação de grave e iminente risco à segurança e saúde do trabalhador constatada pela Inspeção do Trabalho.  Parágrafo único. Fica delegada competência aos chefes das unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, com circunscrição no local da prestação de serviço, para o cancelamento de que trata o **caput** deste artigo. |  | |  | |
| §2º Fica subdelegada competência aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, com circunscrição no local da prestação de serviço, para o cancelamento de que trata o caput deste artigo. |  | A autoridade competente em matéria de trabalho (art. 68 da CLT) não é o Superintendente do Trabalho e sim o chefe regional da fiscalização, uma vez que o critério é técnico. | |  | |
|  | Art. 61. Deferida a autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados, o início das atividades das empresas nestes dias independe de inspeção prévia. | Dispositivo deixa claro que a autorização independe de inspeção prévia, visto que a análise será documental. | |  | |
| Art. 11. O MTE disponibilizará em sua página eletrônica a relação das empresas autorizadas, na forma desta Portaria, ao trabalho em domingos e feriados. |  |  | |  | |
| Art. 12. Os casos omissos serão dirimidos pelo Secretário Executivo do MTE, ouvidas as áreas técnicas envolvidas. |  | Realocado para o fim da seção. | |  | |
| Art. 13. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  |  | |  | |
| **Portaria 417, de 1966** Dispõe sobre a fixação dos períodos de descanso semanal em serviços que exijam trabalho aos domingos e feriados. Art. 1º Obedecido o limite mínimo estabelecido por lei e respeitados os direitos individuais dos empregados, a empresa, de acordo com os interesses do serviço, poderá por acordo individual ou convênio coletivo, estipular em mais de 24 horas o período semanal de repouso. Art. 2º Os agentes da Fiscalização do Trabalho, no tocante ao repouso semanal, limitar-se-ão a exigir: a) das empresas não autorizadas a funcionar ao domingos e feriados, o estrito cumprimento do art. 67 caput da Consolidação das Leis do Trabalho; b) das empresas legalmente autorizadas a funcionar nesses dias, a organização de escala de revezamento ou folga, como estatuído no parágrafo único do mesmo artigo, a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos um domingo de folga.(redação a esta alínea dada pela Portaria nº 509, de 15 de junho de 1967). | Art. 62. Os Auditores-Fiscais do Trabalho, quanto ao repouso semanal, poderão exigir, dentre outras:  I – dos empregadores não autorizados a funcionar aos domingos e feriados, o estrito cumprimento do art. 67, caput, da CLT; e  II – dos empregadores legalmente autorizados a funcionar nesses dias, a organização de escala de revezamento ou folga, como estatuído no parágrafo único do art. 67 da CLT. |  | |  | |
| Art. 3º A escala de revezamento será efetuada através de livre escolha da empresa. Art. 4º A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas a Portaria 195, de 12 de abril de 1965 e todas as demais que explícita ou implicitamente, contrariem este ato. | Art. 63. A escala de revezamento será efetuada por livre escolha do empregador. |  | |  | |
|  | **SEÇÃO II Da autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados** |  | |  | |
| **PORTARIA Nº 604, DE 18 DE JUNHO DE 2019**   Dispõe sobre a autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. |  |  | |  | |
| Art. 1º É concedida, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados às atividades constantes do anexo à esta Portaria.   Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. | Art. 64. É concedida, em caráter permanente, autorização para o trabalho aos domingos e feriados, de que tratam os arts. 68 e 70 da CLT, às atividades constantes do Anexo IV à esta Portaria. |  | |  | |
|  | **Seção III Da prorrogação de jornada em atividade insalubre** |  | |  | |
| **PORTARIA 702, de 28 de maio de 2015** Estabelece requisitos para a prorrogação de jornada em atividade insalubre. Art. 1º Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego correspondente. | Art. 65. Nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada só poderão ser praticadas mediante autorização da chefia da unidade de segurança e saúde no trabalho da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho correspondente, salvo nas hipóteses de:  I - jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso; ou  II – haver acordo ou convenção coletiva de trabalho autorizando expressamente a prorrogação. | Alteração de texto para fins de adequação às alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 na CLT.   Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. | |  | |
| Art. 2º O pedido de autorização para a prorrogação de jornada em atividade insalubre deverá ser apresentado com as seguintes informações:  a)identificação do empregador e do estabelecimento, contendo razão social, CNPJ, endereço, CNAE e número de empregados;  b)indicação das funções, setores e turnos cuja jornada será prorrogada, com o número de empregados alcançados pela prorrogação;  c)descrição da jornada de trabalho ordinária e a indicação do tempo de prorrogação pretendido; e  d)relação dos agentes insalubres, com identificação da fonte, nível ou concentração e descrição das medidas de controle adotadas. | Art. 66. O pedido de autorização para a prorrogação de jornada em atividade insalubre deverá ser apresentado, por meio do portal gov.br, com as seguintes informações: I - identificação do empregador e do estabelecimento, contendo: a) razão social; b) CNPJ; c) endereço; d) CNAE; e  e) número de empregados. II - indicação das funções, setores e turnos cuja jornada será prorrogada, com o número de empregados alcançados pela prorrogação; III - descrição da jornada de trabalho ordinária e a indicação do tempo de prorrogação pretendido; e IV - relação dos agentes insalubres, com identificação da fonte, nível ou concentração e descrição das medidas de controle adotadas. | Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) ... XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) | |  | |
| Art. 3º A análise do pedido deve considerar o possível impacto da prorrogação na saúde dos trabalhadores alcançados. | Art. 67. A análise do pedido deve considerar o possível impacto da prorrogação na saúde dos trabalhadores alcançados. |  | |  | |
| Art. 4º O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:  a) inexistência de infrações às Normas Regulamentadoras que possam comprometer a saúde ou a integridade física dos trabalhadores;  b) adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em Norma Regulamentadora, e as condições em que são concedidas;  c) rigoroso cumprimento dos intervalos previstos na legislação; e  d) anuência da representação de trabalhadores, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho. | Art. 68. O deferimento do pedido está condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:   I - inexistência de autos de infração às Normas Regulamentadoras, de graduação I3 e I4 nos termos da NR-28, no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos; II - inexistência de acidente de trabalho no setor da empresa abrangido pelo pedido de autorização, no período de dois anos, com consequências: a) significativa: lesão a integridade física ou a saúde, que implique em incapacidade temporária por prazo superior a quinze dias; ou b) severa: que prejudique a integridade física ou a saúde, provocando lesão ou sequela permanentes; ou c) fatal.  III - adoção de sistema de pausas durante o trabalho, quando previstas em Norma Regulamentadora, e cumprimento das condições para concessão dessas pausas; e IV - cumprimento dos intervalos previstos na legislação. | Atualização dos critérios de deferimento, com maior objetivação e inclusão de possibilidade de mensuração dos itens. | |  | |
| Art. 5º Os pedidos de empregadores que apresentarem números elevados de acidentes ou doenças do trabalho devem ser indeferidos. |  | Critério retirado por ser subjetivo e sem uma unidade de mensuração. Os critérios foram objetivados no artigo anterior. | |  | |
| Art. 6º Não será admitida prorrogação em atividades com exposição a agentes cuja caracterização da insalubridade se dá por meio de avaliação quantitativa, salvo em situações transitórias, por curto período de tempo e desde que sejam implementadas medidas adicionais de proteção do trabalhador contra a exposição ao agente nocivo. | Art. 69. Não será admitida prorrogação de jornada em atividades com exposição a agentes cuja caracterização da insalubridade se dá por meio de avaliação quantitativa, salvo em situações transitórias, por curto período e desde que sejam implementadas medidas adicionais de proteção do trabalhador contra a exposição ao agente nocivo. |  | |  | |
| Art. 7º A análise do pedido será feita por meio de análise documental e consulta aos sistemas de informação da inspeção do trabalho, referentes a ações fiscais anteriormente realizadas e, caso seja necessário, complementada por inspeção no estabelecimento do empregador. | Art. 70. A análise do pedido será feita por meio de análise documental e consulta aos sistemas de informação da Inspeção do Trabalho, referentes a ações fiscais anteriormente realizadas e, caso seja necessário, complementada por inspeção no estabelecimento do empregador. |  | |  | |
| Art. 8º A validade da autorização será determinada pela autoridade que a conceder, nunca superior a 5 (cinco) anos. | Art. 71. A validade da autorização será determinada pela autoridade que a conceder, nunca superior a cinco anos. |  | |  | |
| Art. 9º A autorização deve ser cancelada:  I - sempre que for verificado o não atendimento às condições estabelecidas no art. 4º;  II - quando ocorrer a situação prevista no art. 5º; ou  III - em situação que gere impacto negativo à saúde do trabalhador.   Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. | Art. 72. A autorização deve ser cancelada sempre que for verificado o não atendimento às condições estabelecidas no art. 68. | Os motivos de cancelamento devem ser os mesmos da não concessão da autorização. | |  | |
|  | CAPÍTULO V DOS EFEITOS DE DÉBITOS SALARIAIS, DE MORA DE FGTS, DE MORA CONTUMAZ SALARIAL E DE MORA CONTUMAZ DE FGTS |  | |  | |
| **Portaria nº 1.061/1996** O Ministro de Estado do Trabalho, no uso de suas atribuições legais, e considerando o elevado índice de denúncias de atraso de pagamento de salários e do recolhimento do FGTS, com considerável prejuízo ao trabalhador; e considerando a necessidade de se estabelecer procedimentos para a perfeita instrução dos processos de débito salarial, mora do FGTS, mora contumaz salarial e mora contumaz do FGTS, a que se referem o Decreto-Lei nº 368, de 11 de dezembro de 1968, a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, artigo 15 combinado com o artigo 22, e o Regulamento do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, artigos 50 a 52, resolve: |  |  | |  | |
| Art. 1º - Baixar normas sobre a organização e a tramitação dos processos de débito salarial, mora do FGTS, mora contumaz salarial e mora contumaz do FGTS. |  |  | |  | |
| DAS DEFINIÇÕES Art. 2º - Para os efeitos desta Portaria, considera-se: a) débito salarial - o não pagamento de salários no prazo legal e por período inferior a três meses; (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, artigo 459, § 1º); b) mora do FGTS - o não recolhimento das parcelas devidas ao Fundo, no prazo legal, por período inferior a três meses; (Lei nº 8.036/90, artigo 15); c) mora contumaz salarial - o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave ou relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco da atividade econômica; (Decreto-Lei nº 368/68, artigo 2º,§ 1º); d) mora contumaz do FGTS - o não recolhimento de valores devidos ao FGTS, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave ou relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento. (Decreto nº 99.684/90, artigo 51, § 1º). | Art. 73. Para os efeitos do Decreto-Lei nº 368, de 19 de dezembro de 1968, do §1º do art. 22 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e dos arts. 50 a 52 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, considera-se:  I - em débito salarial o empregador que se mantém inadimplente na obrigação de pagar salário a seus empregados: a) após vencido o prazo estipulado em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho para seu pagamento; ou b) em desacordo com as condições previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho para seu pagamento. II - em mora do FGTS o empregador que se mantém inadimplente na obrigação de depositar o FGTS aos trabalhadores após vencido o prazo legal de recolhimento das parcelas devidas, no todo ou em parte; III - em mora contumaz salarial o empregador que estiver em débito salarial, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave ou relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco da atividade econômica; e IV - em mora contumaz de FGTS o empregador que estiver em mora do FGTS, por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave ou relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco da atividade econômica. Parágrafo único. Para fins previstos neste Capítulo, considera-se: I – salário: quaisquer parcelas devidas ou pagas diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço do empregado, observados os arts. 457 e 458 da CLT, cuja natureza salarial é reconhecida pelo empregador e cuja liquidez e certeza é incontroversa; II – parcela de FGTS: a importância mensal ou rescisória de FGTS, total ou parcial, devida ao trabalhador, conforme percentuais e bases de cálculo estabelecidas em lei, incidente sobre verbas cuja liquidez e certeza são incontroversas; III – motivo grave ou relevante: situação ou ocorrência de força maior, nos termos do art. 501 da CLT. | Conforme § 1º do artigo 22 da Lei nº 8.036/90, “sobre o valor dos depósitos, acrescido da TR, incidirão, ainda, juros de mora de 0,5% a.m. (cinco décimos por cento ao mês) ou fração e multa, sujeitando-se, também, às obrigações e sanções previstas no Decreto-Lei no 368, de 19 de dezembro de 1968”. Salvo equívoco, não há qualquer discriminação sobre a sujeição ao Decreto-Lei nº 368/1968 apenas para o FGTS mensal, motivo pelo qual foi incluído o termo “ou rescisória” no inciso II do parágrafo único. | |  | |
| DO INÍCIO DO PROCESSO  Art. 3º - O processo de débito salarial, mora do FGTS, mora contumaz salarial e mora contumaz do FGTS iniciar-se-á por denúncia do empregado ou da entidade sindical representativa da categoria, assinada pelo seu presidente e, ainda, incidentalmente por relatório da fiscalização, originário de denúncia feita pelas mesmas partes. Parágrafo único - A denúncia deverá ser apresentada por escrito, em duas vias, contendo os seguintes requisitos: a) a qualificação do denunciante, e se possível, quando se tratar de empregado, o número e a série de sua Carteira de Trabalho; b) a indicação do denunciado; c) o fato objeto da denúncia; d) a data e assinatura do denunciante. |  |  | |  | |
| Sem correspondente | Art. 74. O empregador em débito salarial ou em mora de FGTS não poderá, sem prejuízo de outras disposições legais: I - pagar honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual; e II - distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos. | Impõem limitações aos empregadores em débito. | |  | |
| DA CONSTATAÇÃO DA IRREGULARIDADE  Art. 4º - Recebida a denúncia, a chefia da Divisão de Fiscalização do Trabalho emitirá Ordem de Serviço, no prazo máximo de quarenta e oito horas, designando fiscal do trabalho para a verificação acerca do teor da mesma, e constatada a irregularidade será lavrado o respectivo Auto de Infração com fundamento nos artigos 459, § 1º da CLT ou artigo 23, § 1º, inciso I da Lei nº 8.036/90, conforme for o caso. |  |  | |  | |
| Sem correspondente | Art. 75. O empregador em mora contumaz salarial ou mora contumaz de FGTS não poderá, além do disposto no art. 74 desta Portaria, ser favorecido com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária, ou financeira, por parte de órgãos da união, dos estados ou dos municípios, ou de que estes participem. Parágrafo único. Não se incluem na proibição de que trata o **caput** o as operações de crédito destinadas à liquidação dos débitos salariais ou de FGTS existentes, o que deverá ser expressamente consignado em documento firmado pelo responsável legal do empregador, como justificação do crédito. |  | |  | |
| Sem correspondente | Art. 76. Em toda fiscalização que tiver por objeto a verificação de débito salarial ou de FGTS, o Auditor-Fiscal do Trabalho, mediante ordem de serviço específica, poderá averiguar a ocorrência de: I - infrações ao art. 74 desta Portaria; e II - situação de mora contumaz salarial ou de mora contumaz de FGTS. | Retirada da necessidade de a fiscalização ser originada por denúncia. | |  | |
|  | Art. 77. O Auditor-Fiscal do Trabalho poderá, no decorrer de fiscalização, averiguar de ofício as infrações ao art. 74 desta Portaria e a ocorrência de situação de mora contumaz salarial ou de mora contumaz de FGTS, ainda que a fiscalização não tenha sido realizada mediante ordem de serviço específica. | Alteração do final para ter coerência com o artigo anterior. | |  | |
| Art. 5º - Concluída a fiscalização, o fiscal do trabalho apresentará em quarenta e oito horas, relatório circunstanciado contendo o seguinte: a) a qualificação e o endereço da empresa; b) a qualificação e o endereço dos sócios da empresa; c) o período do atraso dos salários ou da falta de recolhimento do FGTS; d) comprovantes de pagamentos de honorários, gratificações, "pro labore" ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada, feitos a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares no período citado no item anterior; e) fundamentação específica do fato constatado, tratando-se de débito salarial, mora do FGTS, mora contumaz do salário ou mora contumaz do FGTS; f) cópia do contrato ou estatuto social da empresa; g) cópia autenticada do Auto de Infração, que deverá ser processado em apenso. | Art. 78. A constatação de infrações ao art. 74 desta Portaria ensejará a lavratura dos correspondentes autos de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho. §1º Quando constatar situação de débito salarial, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá fazer constar no histórico do auto de infração: I - indicação de pelo menos um empregado prejudicado pela infração; II - o valor total do débito salarial do empregador à época da infração; III - descrição da incidência da situação fática às disposições do inciso I ou III do art. 74; IV - caráter não controvertido das parcelas de natureza salarial, nos termos do inciso I do parágrafo único do art. 74; e V - comprovantes, conforme o caso, de: a) pagamento de honorário, gratificação, pro labore ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares da firma individual à época da infração; ou b) distribuição de lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos à época da infração. §2º Quando constatar situação de mora de FGTS, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá fazer constar no histórico do auto de infração: I - indicação de pelo menos um empregado prejudicado pela infração; II - o valor total do débito do FGTS do empregador à época da infração, podendo, para tanto, anexar ao auto de infração cópia da primeira página da Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social – NDFC e do respectivo relatório de débitos por competência; III – descrição da incidência da situação fática às disposições do inciso II ou IV do art. 74; IV – caráter não controvertido das verbas sobre as quais incidem o FGTS, nos termos do inciso II do parágrafo único do art. 74; V - comprovantes, conforme o caso, de: a) pagamento de honorário, gratificação, pró labore, ou qualquer tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares de firma individual à época da infração; ou b) distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos à época da infração. |  | |  | |
| DA FORMALIZAÇÃO DO PROCESSO Art. 6º - A chefia da Divisão da Fiscalização do Trabalho, de posse do relatório da ação fiscal executada, determinará a formalização do processo, no prazo de quarenta e oito horas e, sendo procedente a denúncia, em igual prazo, notificará a empresa para que, apresente sua defesa. § 1º - A defesa, formalizada por escrito e instruída com os documentos que a fundamentarem, será apresentada à Delegacia Regional do Trabalho, no prazo de dez dias, contados do recebimento da notificação. § 2º - Não constatada a irregularidade pela Fiscalização, a chefia da Divisão de Fiscalização do Trabalho, sem prejuízo de novas diligências, proporá ao Delegado Regional do Trabalho o arquivamento do processo. | Art. 79. Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho constatar situação de mora salarial contumaz ou de mora contumaz de FGTS, será emitido, se essa situação não for regularizada no curso da ação fiscal, Termo de Notificação de Mora Contumaz. Parágrafo único. O Termo de Notificação de Mora Contumaz será emitido sem prejuízo à lavratura dos autos de infração pertinentes, inclusive os previstos no art. 78. |  | |  | |
|  | Art. 80. O Termo de Notificação de Mora Contumaz será emitido em duas vias, e conterá os seguintes elementos:  I - nome, inscrição, endereço e CEP do empregador ou responsável, constantes dos cadastros de pessoa física ou jurídica da Receita Federal do Brasil; II – relação de empregados prejudicados e respectivos valores em débito pelo empregador, por competência; III – descrição da incidência da situação fática às disposições dos incisos III ou IV do art. 74, conforme o caso; IV - caráter não controvertido das parcelas de natureza salarial, nos termos dos incisos I ou II do parágrafo único do art. 74, conforme o caso; V – indicação da ausência de motivo grave ou relevante para justificar a mora contumaz, nos termos dos incisos III e IV do caput e do inciso III do parágrafo único do art. 74; VI - relação dos documentos examinados, bem como dos obtidos por meio magnético ou digital, além das fontes de consulta a sistemas informatizados; VII - ciência do prazo para apresentação de defesa e indicação do local para sua entrega; VIII – local e data; IX – assinatura e identificação do Auditor-Fiscal do Trabalho, contendo nome e número da Carteira de Identidade Fiscal – CIF; e X – assinatura e identificação do empregador ou responsável, seu representante ou preposto. §1º O Termo de Notificação de Mora Contumaz será instruído, quando possível, com cópia integral dos autos de infração pertinentes, inclusive os previstos no art. 78, bem como com cópia integral de Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social correlata, no caso de mora contumaz de FGTS. §2º Quando o Termo de Notificação de Mora Contumaz estiver instruído com cópia dos autos de infração pertinentes e com cópia da Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social correlata, no caso de mora contumaz de FGTS, é dispensável ao Auditor-Fiscal do Trabalho apresentar os elementos constantes dos incisos IV e VI do caput. |  | |  | |
|  | Art. 81. Uma via do Termo de Notificação de Mora Contumaz será entregue no protocolo da unidade de exercício do Auditor-Fiscal do Trabalho para instauração de processo administrativo, em até dois dias úteis contados de sua lavratura. Parágrafo único. Serão instaurados processos administrativos distintos decorrentes de Termos de Notificação de Mora Contumaz emitidos em decorrência de situações de mora contumaz salarial e de mora contumaz de FGTS, ainda que emitidos em face do mesmo empregador na mesma ação fiscal. |  | |  | |
| Art. 7º - O não oferecimento de defesa no prazo fixado no artigo 6º, § 1º, importará em revelia, podendo o Delegado Regional do Trabalho dispensar diligências e concluir o processo para decisão. |  |  | |  | |
| Art. 8º - O Delegado Regional do Trabalho determinará de ofício ou a requerimento do interessado, a realização de diligências que lhe parecerem necessárias à elucidação de fatos a serem apurados, inclusive a oitiva de testemunhas, indeferindo as que considerar procrastinatórias. |  |  | |  | |
| Art. 9º - Após encerradas as diligências, a chefia da Divisão de Fiscalização do Trabalho, no prazo de oito dias, dará parecer conclusivo a ser submetido à aprovação do Delegado Regional do Trabalho. Parágrafo único - O parecer conclusivo deverá conter o resumo dos fatos denunciados e das razões da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da convicção e a conclusão pela procedência ou não da denúncia. | Art. 82. Aplicar-se-ão aos processos administrativos originados pelo Termo de Notificação de Mora Contumaz, naquilo em que for compatível, a organização, tramitação e procedimentos dos processos administrativos de autos de infração, previstos na legislação específica. Parágrafo único. O julgamento do processo compete: I - em primeira instância, ao Chefe da Unidade Regional de Multas e Recursos das unidades descentralizadas do Trabalho; e II - em segunda instância, ao Coordenador-Geral de Recursos da Secretaria de Trabalho. |  | |  | |
|  | Art. 83. Os processos administrativos de auto de infração ou de Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social a que se refere o § 1º do art. 80 serão reunidos e distribuídos por dependência, em regime de prioridade.  §1º Havendo decisão em algum dos processos reunidos na forma do caput que lhe dê destinação processual diferente dos demais, este processo seguirá sua destinação específica, devendo essa situação ser certificada no processo originado pelo Termo de Notificação de Mora Contumaz. §2º A pendência de decisão definitiva nos processos administrativos de auto de infração pertinente ou de Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social obsta a prolação da decisão acerca da mora contumaz. |  | |  | |
| Art. 10 - O Delegado Regional do Trabalho encaminhará o processo, no prazo de oito dias, à decisão do Senhor Ministro do Trabalho. |  |  | |  | |
| Art. 11 - Constatada a infração prevista no artigo 1º, incisos I e II, do Decreto-Lei nº 368/68 e no artigo 50, incisos I e II, do Decreto nº 99.684/90, o Delegado Regional do Trabalho representará, sob pena de responsabilidade, ao Ministério Público, para a instauração da competente ação penal. |  |  | |  | |
| Art. 12 - O Ministro do Trabalho, antes de proferir sua decisão, poderá determinar diligências complementares. |  |  | |  | |
| Art. 13 - Da decisão do processo será dada ciência às partes interessadas, pelo Delegado Regional do Trabalho. |  |  | |  | |
|  | Art. 84. A comprovação inequívoca de quitação integral dos débitos salariais ou do FGTS indicados no Termo de Notificação de Mora Contumaz, inclusive mediante Termo de Parcelamento, no caso do FGTS, operam o encerramento do processo, sem prejuízo aos processos administrativos de autos de infração e de Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social. |  | |  | |
|  | Art. 85. A decisão que julgar o Termo de Notificação de Mora Contumaz poderá ser: I – pela procedência, ainda que a irregularidade fique demonstrada apenas quanto a uma parte dos empregados e de seus respectivos salários ou FGTS, conforme o caso, ou do período descrito no Termo de Notificação de Mora Contumaz, desde que este seja igual ou superior a três meses; II – pela improcedência, quando a situação narrada não se enquadrar nas hipóteses previstas nos incisos III e IV do art. 74; ou III – pelo arquivamento, quando constatada a hipótese do art. 84.  Parágrafo único. Não caberá recurso de ofício das decisões de improcedência ou arquivamento do Termo de Mora Contumaz. |  | |  | |
| Art. 14 - Após a decisão do processo, o Delegado Regional do Trabalho, se for o caso, no prazo de quarenta e oito horas, notificará a empresa para o pagamento da multa, no prazo de dez dias, sob pena de encaminhamento do processo à cobrança judicial. |  |  | |  | |
| Art. 15 - Da decisão que concluir pela mora contumaz salarial ou do FGTS, será expedida comunicação ao Senhor Ministro da Fazenda pelo Ministro do Trabalho e às autoridades fazendárias locais municipal, estadual e federal, pelo Delegado Regional do Trabalho. | Art. 86. Para fins das restrições previstas no art. 2º do Decreto-Lei nº 368, de 1968, e no art. 51 do Decreto nº 99.684, de 1990, o Chefe da Unidade Regional de Multas e Recursos expedirá comunicação da decisão definitiva que concluir pela mora contumaz ao Secretário Especial de Fazenda do Ministério da Economia e às autoridades fazendárias estadual e municipal do local de origem do processo. |  | |  | |
|  | Art. 87. Após a decisão definitiva pela procedência das infrações ao art. 75 desta Portaria, o chefe da Unidade Regional de Multas e Recursos representará ao Ministério Público Federal para instauração da ação penal competente, sob pena de responsabilidade.  Parágrafo único. A representação referida no **caput** deve ser instruída com cópia integral dos processos de autos de infração pertinentes e de Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social correlata, conforme o caso, e do processo originado pelo Termo de Notificação de Mora Contumaz, quando instaurado. |  | |  | |
| Art. 16 - Para os procedimentos previstos nesta Portaria aplicar-se-á, subsidiariamente, a Portaria nº 148, de 25 de janeiro de 1996. |  |  | |  | |
| Art. 17 - A dissolução da empresa ficará condicionada à emissão de Certidão Negativa de Débito Salarial, pela Delegacia Regional do Trabalho, mediante prova bastante do cumprimento pela empresa de suas obrigações salariais. § 1º - Para a expedição da Certidão Negativa de Débito Salarial, a Delegacia Regional do Trabalho poderá consultar a entidade sindical da categoria profissional dos empregados da requerente quanto à inexistência de débitos salariais. § 2º - A Certidão de que trata este artigo será gratuita e terá validade por trinta dias contados de sua expedição. | Art. 88. Deixa de ser exigível a certidão prevista no art. 5º do Decreto-Lei n. 368, de 1968, para os fins ali previstos, consoante o disposto no art. 7º-A da Lei nº 11.598, de 3 de dezembro de 2007. |  | |  | |
| Art. 18 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Portaria nº 3.035, de 15 de janeiro de 1969, e a Portaria nº 734, de 9 de junho de 1993. |  |  | |  | |
|  | CAPÍTULO VII REEMBOLSO-CRECHE |  | |  | |
| **Portaria MTb nº 3.296 de 03/09/1986**  Autoriza as empresas e empregadores a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do artigo 389, da CLT |  |  | |  | |
| Art. 1º. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do artigo 389, da CLT, desde que obedeçam às seguintes exigências: I - O reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de prestação à maternidade. (Redação dada ao inciso pela Portaria MTb nº 670, de 20.08.1997) II - O benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade. III - As empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados. IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche. | Art. 89. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389, da CLT, desde que obedeçam às seguintes exigências:  I - o reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de prestação à maternidade;  II - o benefício deverá ser concedido a toda empregada-mãe, independentemente do número de mulheres do estabelecimento, e sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade;  III - as empresas e empregadores deverão dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para a utilização do benefício, com a afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso para os empregados; e  IV - o reembolso-creche deverá ser efetuado até o terceiro dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche. |  | |  | |
| Art. 2º. A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.  Parágrafo único. A exigência não se aplica aos órgãos públicos e às instituições paraestatais referidas no caput do artigo 566, da CLT. | Art. 90. A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva. | Exclusão do parágrafo único. O texto do capítulo é aplicável aos trabalhadores submetidos à CLT. Órgãos públicos, de fato, não realizam convenções ou acordos coletivos, e a norma não necessita que tal comando seja explícito. | |  | |
| Art. 3º. As empresas e empregadores deverão comunicar à Delegacia Regional do Trabalho a adoção do sistema de reembolso-creche, remetendo-lhe cópia do documento explicativo do seu funcionamento. |  | Desnecessário o envio do documento, poderá ser verificado no momento da fiscalização. | |  | |
| Art. 4º. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação. |  |  | |  | |
|  | CAPÍITULO VIII REGISTRO PROFISSIONAL |  | |  | |
| **PORTARIA Nº 1.166, DE 18 DE AGOSTO DE 2015** Dispõe sobre a concessão de registros profissionais, e dá outras providências. Art. 1º Estabelecer os procedimentos para a concessão de registros profissionais. |  |  | |  | |
| Art. 2º A concessão de registros profissionais obedecerá ao disposto nesta Portaria e nos normativos que tratam sobre o assunto. |  |  | |  | |
| CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES  Art.3º O atendimento aos cidadãos interessados na solicitação de registros profissionais será feito pelas Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego. | Art. 91. A solicitação de registros profissionais à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho deverá ser realizada por meio de sistema eletrônico acessível no portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br.  § 1º As informações prestadas para fins de obtenção do registro referido no **caput** serão auto declaratórias, de responsabilidade do requerente, e resultarão na emissão automática do registro profissional.   § 2º Para os efeitos da emissão do registro profissional, será considerado crime de falsidade, com as penalidades previstas no Código Penal, prestar informações falsas ou apresentar documentos por qualquer forma falsificados. |  | |  | |
| Art. 4º A concessão dos registros profissionais será realizada pelas Superintendências e Gerências Regionais do Trabalho e Emprego.  Parágrafo único. A concessão dos registros profissionais poderá ser desempenhada pelas Agências Regionais do Trabalho e Emprego, mediante delegação do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego. |  | A concessão será apenas via sistema | |  | |
| CAPÍTULO II DAS COMPETÊNCIAS Art. 5º À Coordenação de Identificação e Registro Profissional compete:  I - coordenar e orientar as atividades relacionadas à concessão de registro profissional; II - orientar e acompanhar a concessão de registro profissional, de competência das unidades descentralizadas do Ministério, padronizando os procedimentos de acordo com a legislação em vigor; e III - analisar e informar, quando em grau de recurso, os processos de registro profissional. |  | Matéria de Regimento Interno. | |  | |
| Art. 6º Às Superintendências e Gerências do Trabalho e Emprego compete:  I - coordenar, supervisionar, acompanhar e avaliar a execução das atividades relacionadas à concessão de registro profissional; II- processar o cadastramento, controle e emissão de registro profissional, conforme legislação em vigor; III - receber e encaminhar à Coordenação de Identificação e Registro Profissional os recursos contra indeferimento de pedidos de registro profissional; e IV - emitir certidões de registro profissional. |  |  | |  | |
| CAPÍTULO III DOS PROCEDIMENTOS Art. 7º A versão 2.0 do Sistema Informatizado de Registro Profissional - Sirpweb é a aplicação para processamento das atividades de concessão dos registros profissionais, ficando aprovados os modelos de documentos emitidos pelo sistema. | Art. 92. O processamento das atividades de concessão dos registros profissionais será realizado por meio do Sistema Informatizado de Registro Profissional – Sirpweb, ficando aprovados os modelos de documentos emitidos pelo sistema. |  | |  | |
| Art. 8º Os cidadãos deverão acessar o Sirpweb por meio do endereço eletrônico http://sirpweb.mte.gov.br/sirpweb/, disponível no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego, http://www.mte.gov.br, para registrar as solicitações, realizar consultas, acompanhar o andamento da solicitação ou obter informações. |  | Já previsto no art. 92 | |  | |
| Art. 9º Os servidores lotados nos setores de registro profissional das unidades emissoras, responsáveis pela análise dos pedidos, deverão acessar o Sirpweb por meio do endereço eletrônico http://sirpweb.mte.gov.br/sirpwebintra/, disponível na Intranet do Ministério do Trabalho e Emprego, para realizar os procedimentos de concessão de registros profissionais. |  | Não será necessário tal procedimento. | |  | |
| CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS  Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação. |  |  | |  | |
| **Portaria n° 3.346 de 30/09/1985** Dispõe sobre a fiscalização do trabalho de Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões e Músicos. | **Seção I Dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões e dos Músicos** | Portaria revogada pela portaria SEPRT Nº 1417 DE 19/12/2019. Alguns dispositivos reproduzidos na consolidação. | |  | |
| Art. 1º O cadastro dos contratantes de artistas e técnicos em espetáculos de diversões e dos músicos será efetuado no setor competente das Delegacias Regionais do Trabalho, que expedirão Cartão de Inscrição, mediante requerimento do interessado e juntada de cópia dos seguintes documentos:  a) ato constitutivo devidamente registrado; b) comprovante do recolhimento da contribuição sindical; c) comprovante de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.  § 1º O cadastro mencionado no caput deste artigo será atualizado anualmente, mediante a apresentação do comprovante do recolhimento da contribuição sindical.  § 2º O Cartão de Inscrição substitui, por ocasião do pedido de registro de contrato, as exigências dispostas no caput deste artigo e obedecerá ao modelo constante do Anexo 1 desta Portaria. | Art. 93. A inscrição dos contratantes de artistas e técnicos em espetáculos de diversões e dos músicos, de que trata a Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978, será efetuado por meio do portal de serviços do governo federal, no endereço www.gov.br. | Atualização do procedimento, visto que está me curso a transformação digital dos serviços ofertados pela SEPRT. Suprimido o § 2° vigente porque na ocasião de registro de contrato não constam essas exigências. | |  | |
| Art. 2º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 3º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 4º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 5º O registro do contrato firmado com menores ficará condicionado à juntada do alvará de autorização do Juizado de Menores. | Art. 94. O registro do contrato firmado com menores ficará condicionado à juntada do alvará de autorização do Juizado de Menores. |  | |  | |
| Art. 6º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 7º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 8º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 9º (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 10. (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 11. (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 12. As instruções contidas nesta Portaria não se aplicam às realizações artísticas que se constituírem em espetáculos amadoristas, sem fins lucrativos. | Art. 95. As instruções contidas neste Capítulo não se aplicam às realizações artísticas que se constituírem em espetáculos amadoristas, sem fins lucrativos. | Apesar do dispositivo já ter sido revogado pela Portaria MTB Nº 656 DE 22/08/2018, julgou-se importante reinseri-lo, para excluir das exigências os espetáculos amadores sem fins lucrativos. | |  | |
| Art. 13. (revogado) |  |  | |  | |
| Art. 14. Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogada a Portaria nº 398, de 11 de setembro de 1968, de demais disposições em contrário. |  |  | |  | |
|  | **Seção II Do Técnico de Segurança do Trabalho** |  | |  | |
| **Portaria n° 3.275 de 21/09/1989** Dispõe sobre as atividades do Técnico de Segurança do Trabalho.  **PORTARIA MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 262 DE 29.05.2008** Dispõe sobre o registro profissional do Técnico de Segurança do Trabalho. |  | Aglutinadas. | |  | |
| Art. 1º O exercício da profissão do Técnico de Segurança do Trabalho depende de prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego. | Art. 96. O exercício da profissão de técnico de segurança do trabalho depende de prévio registro na Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, na forma do art. 91.   Parágrafo único. Permanecerão válidos os registros profissionais de técnico de segurança do trabalho emitidos pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho até 21 de setembro de 1989. |  | |  | |
|  | Art. 97. Os recursos interpostos em razão de indeferimento dos pedidos de registro serão analisados pelas unidades hierárquicas imediatamente superiores. |  | |  | |
| **(artigo da Portaria n° 3.275 de 21/09/1989)**  Art. 1º As atividades do Técnico de Segurança do Trabalho são as seguintes:  I - informar o empregador, através de parecer técnico, sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho, bem como orientá-lo sobre as medidas de eliminação e neutralização; II - informar os trabalhadores sobre os riscos da sua atividade, bem como as medidas de eliminação e neutralização; III - analisar os métodos e os processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle; IV - executar os procedimentos de segurança e higiene do trabalho e avaliar os resultados alcançados, adequando-os as estratégias utilizadas de maneira a integrar o processo prevencionista em uma planificação, beneficiando o trabalhador; V - executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho com a participação dos trabalhadores, acompanhando e avaliando seus resultados, bem como sugerindo constante atualização dos mesmos e estabelecendo procedimentos a serem seguidos; VI - promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, administrativos e prevencionistas, visando evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho; VII - executar as normas de segurança referentes a projetos de construção, ampliação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros; VIII - encaminhar aos setores e áreas competentes normas, regulamentos, documentação, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais de apoio técnico, educacional e outros de divulgação para conhecimento e auto-desenvolvimento do trabalhador; IX - indicar, solicitar e inspecionar equipamentos de proteção contra incêndio, recursos audio-visuais e didáticos e outros materiais considerados indispensáveis, de acordo com a legislação vigente, dentro das qualidades e especificações técnicas recomendadas, avaliando seu desempenho; X - cooperar com as atividades do meio ambiente, orientando quanto ao tratamento e destinação dos resíduos industriais, incentivando e conscientizando o trabalhador da sua importância para a vida; XI - orientar as atividades desenvolvidas por empresas contratadas, quanto aos procedimentos de segurança e higiene do trabalho previstos na legislação ou constantes em contratos de prestação de serviço; XII - executar as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho utilizando métodos e técnicas científicas, observando dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores; XIII - levantar e estudar os dados estatísticos de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho, calcular a freqüência e a gravidade destes para ajustes das ações prevencionistas, normas, regulamentos e outros dispositivos de ordem técnica, que permitam a proteção coletiva e individual; XIV - articular-se e colaborar com os setores responsáveis pelos recursos humanos, fornecendo-lhes resultados de levantamentos técnicos de riscos das áreas e atividades para subsidiar a adoção de medidas de prevenção a nível de pessoal; XV - informar os trabalhadores e o empregador sobre as atividades insalubres, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, bem como as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos; XVI - avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador; XVII - articular-se e colaborar com os órgãos e entidades ligados à prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho; XVIII - participar de seminários, treinamentos, congressos e cursos visando o intercâmbio e o aperfeiçoamento profissional. | Art. 98. As atividades do técnico de segurança do trabalho são as seguintes:   I - informar o empregador, através de parecer técnico, sobre os riscos existentes nos ambientes de trabalho, bem como orientá-lo sobre as medidas de eliminação e neutralização; II - informar os trabalhadores sobre os riscos da sua atividade, bem como as medidas de eliminação e neutralização; III - analisar os métodos e os processos de trabalho e identificar os fatores de risco de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho e a presença de agentes ambientais agressivos ao trabalhador, propondo sua eliminação ou seu controle; IV - executar os procedimentos de segurança e higiene do trabalho e avaliar os resultados alcançados, adequando-os as estratégias utilizadas de maneira a integrar o processo prevencionista em uma planificação, beneficiando o trabalhador; V - executar programas de prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho nos ambientes de trabalho com a participação dos trabalhadores, acompanhando e avaliando seus resultados, bem como sugerindo constante atualização dos mesmos e estabelecendo procedimentos a serem seguidos; VI - promover debates, encontros, campanhas, seminários, palestras, reuniões, treinamentos e utilizar outros recursos de ordem didática e pedagógica com o objetivo de divulgar as normas de segurança e higiene do trabalho, assuntos técnicos, administrativos e prevencionistas, visando evitar acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho; VII - executar as normas de segurança referentes a projetos de construção, ampliação, reforma, arranjos físicos e de fluxos, com vistas à observância das medidas de segurança e higiene do trabalho, inclusive por terceiros; VIII - encaminhar aos setores e áreas competentes normas, regulamentos, documentação, dados estatísticos, resultados de análises e avaliações, materiais de apoio técnico, educacional e outros de divulgação para conhecimento e autodesenvolvimento do trabalhador; IX - indicar, solicitar e inspecionar equipamentos de proteção contra incêndio, recursos audiovisuais e didáticos e outros materiais considerados indispensáveis, de acordo com a legislação vigente, dentro das qualidades e especificações técnicas recomendadas, avaliando seu desempenho; X - cooperar com as atividades do meio ambiente, orientando quanto ao tratamento e destinação dos resíduos industriais, incentivando e conscientizando o trabalhador da sua importância para a vida; XI - orientar as atividades desenvolvidas por empresas contratadas, quanto aos procedimentos de segurança e higiene do trabalho previstos na legislação ou constantes em contratos de prestação de serviço; XII - executar as atividades ligadas à segurança e higiene do trabalho utilizando métodos e técnicas científicas, observando dispositivos legais e institucionais que objetivem a eliminação, controle ou redução permanente dos riscos de acidentes do trabalho e a melhoria das condições do ambiente, para preservar a integridade física e mental dos trabalhadores; XIII - levantar e estudar os dados estatísticos de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho, calcular a frequência e a gravidade destes para ajustes das ações prevencionistas, normas, regulamentos e outros dispositivos de ordem técnica, que permitam a proteção coletiva e individual; XIV - articular-se e colaborar com os setores responsáveis pelos recursos humanos, fornecendo-lhes resultados de levantamentos técnicos de riscos das áreas e atividades para subsidiar a adoção de medidas de prevenção a nível de pessoal; XV - informar os trabalhadores e o empregador sobre as atividades insalubres, perigosas e penosas existentes na empresa, seus riscos específicos, bem como as medidas e alternativas de eliminação ou neutralização dos mesmos; XVI - avaliar as condições ambientais de trabalho e emitir parecer técnico que subsidie o planejamento e a organização do trabalho de forma segura para o trabalhador; XVII - articular-se e colaborar com os órgãos e entidades ligados à prevenção de acidentes do trabalho, doenças profissionais e do trabalho; e XVIII - participar de seminários, treinamentos, congressos e cursos visando o intercâmbio e o aperfeiçoamento profissional. |  | |  | |
| Art. 2º O registro profissional será efetivado pelo Setor de Identificação e Registro Profissional das Unidades Descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante requerimento do interessado, que poderá ser encaminhado pelo sindicato da categoria.  § 1º O requerimento deverá estar acompanhado dos seguintes documentos:  I - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, para lançamento do registro profissional;  II - cópia autenticada de documento comprobatório do atendimento aos requisitos constantes nos incisos I, II ou III do artigo 2º da Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985;  III - cópia autenticada da Carteira de Identidade (RG); e  IV - cópia autenticada do comprovante de inscrição no Cadastro de Pessoa Física (CPF). § 2º A autenticação das cópias dos documentos dispostos nos incisos II, III e IV poderá ser obtida mediante apresentação dos originais para conferência na Unidade Descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego. |  | | O registro é impresso via sistema na internet, sendo desnecessário o registro em CTPS. |  | |
| Art. 3º Permanecerão válidos os registros profissionais de técnico de segurança do trabalho emitidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT. |  | | Transformado em parágrafo único do art. 96 |  | |
| Art. 4º Os recursos interpostos em razão de indeferimento dos pedidos de registro pelas unidades descentralizadas serão analisados pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho - DSST, da SIT. |  | | Deslocado para o art. 97 |  | |
| Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  | |  |  | |
| Art. 6º Ficam revogadas a Portaria SNT nº 4, de 6 de fevereiro de 1992; a Portaria DNSST nº 1, de 19 de maio de 1992; e a Portaria SSST nº 13, de 20 de dezembro de 1995, que deu nova redação à Norma Regulamentadora - NR 27. |  | |  |  | |
|  | CAPÍTULO IX DO REGISTRO DE EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO | | O capítulo passa a abranger somente o registro da empresa no Ministério da Economia, visto que foi dada nova redação ao art. 10 da Lei 6.019, que anteriormente previa autorização do Ministério do Trabalho nos casos de contratos superiores a três meses com o mesmo trabalhador. |  | |
| **INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 18, DE 7 DE JUNHO DE 2018** Dispõe sobre o registro de empresas de trabalho temporário, solicitação de prorrogação de contrato de trabalho temporário e dá outras providências.  Art. 1º - Os procedimentos de registro de empresa de trabalho temporário e os de autorização de contratação e prorrogação de contratos de trabalho temporário que excedam três meses obedecerão ao disposto nesta Instrução Normativa. |  | |  |  | |
| Art. 2º - O funcionamento da Empresa de Trabalho Temporário - ETT dependerá de registro efetuado junto ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, conforme previsto no art. 5º da Lei nº 6.019/74 e no art. 4º do Decreto nº 73.841/74. Parágrafo único - O registro para funcionamento da ETT é pessoal e intransferível, sendo vedada a execução das atividades de locação de mão de obra temporária por terceiros.  Art. 5º - A solicitação de registro de ETT deverá ser realizada por meio do SIRETT, disponível no endereço eletrônico do MTE, em www.mte.gov.br. | Art. 99. A solicitação de registro de empresa de trabalho temporário, de que trata o art. 4º da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, deverá ser realizada por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Art. 6º - Após o preenchimento do formulário eletrônico e a transmissão dos dados, o SIRETT emitirá requerimento, que deverá ser protocolado na unidade descentralizada do MTE da localidade da ETT, acompanhado dos seguintes documentos:  I - requerimento de empresário ou contrato social e suas alterações ou versão consolidada, devidamente registrados na Junta Comercial, no qual conste o nome empresarial e o nome de fantasia, se houver; II - comprovação de integralização do capital social previsto na alínea "b" do art. 6º da Lei nº 6.019, de 1974, para o qual poderão ser considerados imóveis de propriedade da empresa, desde que devidamente registrados em cartório. III - prova de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais - Rais, positiva ou negativa; IV - certidão negativa de débito previdenciário - CND; V - prova de recolhimento da contribuição sindical patronal; VI - prova de propriedade do imóvel sede ou contrato de locação firmado em nome da ETT ou autorização de sublocação, se for o caso, e eventuais aditamentos e comprovantes de prorrogação da locação, acompanhado do recibo de aluguel do mês imediatamente anterior à data do pedido; VII - inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ, em que conste como atividade principal a locação de mão de obra temporária; e VIII - identificação dos sócios por meio dos seguintes documentos, dentre outros que se fizerem necessários:  a) para sócios pessoas físicas: identificação pessoal que contenha o número da carteira de identidade e o número do Cadastro de Pessoa Física - CPF; e b) para sócios pessoas jurídicas: contrato social ou requerimento de empresário e inscrição no CNPJ.  Parágrafo único - Os documentos devem ser apresentados em cópia autenticada, a qual poderá ser efetuada por servidor do MTE, desde que os originais respectivos lhe sejam apresentados juntamente com as cópias, para conferência. | Art. 100. O pedido de solicitação deve ser instruído com os seguintes documentos:   I - prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que a empresa tenha sede; e  II - prova de possuir capital social de, no mínimo, R$ 100.000,00 (cem mil reais). | |  |  | |
| Art. 7º - Compete ao Secretário de Relações do Trabalho decidir sobre o deferimento da solicitação de registro. | Art. 101. Compete ao Subsecretário de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho decidir sobre o deferimento da solicitação de registro. | |  |  | |
| Art. 8º - A Divisão de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - DITT, da Coordenação-Geral de Relações do Trabalho - CGRT, da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, é a unidade competente para analisar as solicitações de registro de ETT. § 1º - Havendo falta ou constatada irregularidade nos documentos previstos no art. 6º, a DITT notificará a empresa para saneamento do processo no prazo de dez dias. § 2º - As irregularidades não sanadas ensejarão a declaração de inépcia do pedido pelo chefe do DITT e o conseqüente arquivamento do processo. § 3º - Da decisão de arquivamento a que se refere o parágrafo anterior caberá recurso, no prazo de dez dias. § 4º - O recurso será dirigido ao chefe da DITT, o qual, caso não reconsidere sua decisão, o encaminhará ao Secretário de Relações do Trabalho, para decisão final. | Art. 102. A Coordenação-Geral de Relações do Trabalho da Subsecretaria de Relações do Trabalho é a unidade competente para analisar as solicitações de registro de empresa de trabalho temporário. § 1º Havendo falta ou constatada irregularidade nos documentos previstos no art. 100, a empresa será notificada para saneamento no prazo de trinta dias. § 2º As irregularidades não sanadas ensejarão a declaração de inépcia do pedido e o consequente arquivamento do processo. | |  |  | |
| Art. 9º - Deferido o pedido, o processo será encaminhado à unidade regional do MTE onde foi protocolada a solicitação para entrega do certificado de registro à ETT, mediante recibo. | Art. 103. Deferido o pedido, será encaminhado o número de registro à empresa por meio eletrônico. | |  |  | |
|  | Art. 104. As empresas de trabalho temporário deverão prestar informações relativas à celebração de contratos de trabalho temporário por meio do eSocial. | | Substituição do meio de prestação de informações, tendo em vista que tais empresas já estão obrigadas ao uso do eSocial. |  | |
| Art. 3º - O contrato de trabalho temporário - CTT firmado com ETT sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego será considerado nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. | Art. 105. O contrato de trabalho temporário firmado com empresa de trabalho temporário sem registro na Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho será considerado nulo de pleno direito, nos termos do art. 9º da CLT. | |  |  | |
|  | Art. 106. O recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários são atividades exclusivas da empresa de trabalho temporário, ainda que em local onde não tenha filial, agência ou escritório. | |  |  | |
| Art. 4º - A ETT fica autorizada a exercer suas atividades nas localidades onde possuir matriz, filiais, agências ou escritórios, devidamente registrados no MTE.  § 1º - A ETT poderá exercer suas atividades em localidades onde não possua filial, agência ou escritório, desde que informe no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT os dados de contrato firmado com a empresa tomadora ou cliente. § 2º - O recrutamento e a seleção de trabalhadores temporários são atividades exclusivas da ETT, ainda que em local onde não tenha filial, agência ou escritório. |  | |  |  | |
| Art. 10 - Havendo alteração contratual, mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios, a ETT deverá seguir os procedimentos previstos nos artigos 5º e 6º.  § 1º - A solicitação de alteração de dados gerada pelo SIRETT deverá ser protocolada na unidade regional do MTE da localidade onde está situada sua sede ou filial, juntamente com cópia dos seguintes documentos: I - requerimento de empresário ou contrato social e respectivas alterações ou versão consolidada devidamente registrados na Junta Comercial, do qual conste a mudança de sede ou abertura de filiais, agências ou escritórios; II - inscrição no CNPJ, em que conste como atividade principal a locação de mão-de-obra temporária e o novo nome empresarial, endereço da sede ou da filial, agência ou escritório; III - certificado de registro de ETT; e IV - prova de propriedade do imóvel, conforme previsto no inciso VI do art. 6º. § 2º - A solicitação de alteração relativa a mudanças de endereço, abertura de filiais ou alteração de razão social, implicará na expedição de novo certificado e seguirá os mesmos procedimentos previstos para a de registro. § 3º - O novo certificado deverá ser entregue à ETT pela Seção ou Setor de Relações do Trabalho da unidade regional do MTE onde foi efetuado o protocolo do pedido, mediante recibo e devolução do certificado original para anexação aos autos. |  | | Previsão de comunicação dessas alterações estava disposta no parágrafo único do art. 6° da Lei n° 6.109, que foi revogado. |  | |
| Art. 11 - No caso de extravio, perda, roubo ou inutilização do certificado original, a ETT poderá solicitar a emissão de segunda via por meio de requerimento dirigido à DITT, acompanhado de boletim de ocorrência policial, se for o caso. |  | | Registro será eletrônico |  | |
| Art. 12 - O registro de ETT será cancelado nas seguintes hipóteses: I - a pedido da ETT, para o qual devem ser observados os procedimentos constantes nos artigos 5º e 6º, caput; II - de ofício, quando for comprovada cobrança de qualquer importância ao trabalhador, conforme parágrafo único do art. 18 da Lei nº 6.019/74; III - de ofício, quando a ETT deixar de cumprir quaisquer dos requisitos constantes no artigo 6º, da Lei nº 6.019/74. § 1º - O pedido de cancelamento feito pela ETT deverá vir acompanhado dos seguintes documentos: a) cópia do requerimento de empresário ou do contrato social e suas alterações ou versão consolidada, devidamente registrados na Junta Comercial, no qual conste o nome empresarial e o nome de fantasia, se houver; e b) original do certificado de registro de empresa de trabalho temporário. § 2º - A ETT será notificada do início do processo de cancelamento de ofício do registro e poderá apresentar defesa escrita à DITT, no prazo de dez dias, acompanhada de documentos que a sustentem. § 3º - O cancelamento de ofício será realizado pelo Secretário de Relações do Trabalho, com base em análise feita pela DITT. § 4º - Da decisão de cancelamento de ofício caberá pedido de reconsideração, sem efeito suspensivo, no prazo de dez dias. |  | |  |  | |
| CAPÍTULO II  DA AUTORIZAÇÃO DE CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO POR PERÍODO SUPERIOR A TRÊS MESES |  | | Tema revogado pela Lei nº 13.429, de 2017 |  | |
| DISPOSIÇÕES GERAIS  Art. 23 - Havendo a celebração de um único contrato com um mesmo trabalhador temporário para substituir mais de um empregado do quadro permanente, sucessivamente, tal condição deverá ser informada expressamente no SIRETT, com a indicação dos trabalhadores substituídos e o motivo da substituição, devendo o prazo contratual ser compatível com a substituição de todos os empregados.  Art. 24 - O local da efetiva prestação de serviços pelo trabalhador temporário colocado à disposição da empresa tomadora ou cliente é o endereço do espaço físico em que ele desempenhará suas atividades, seja o próprio estabelecimento do tomador, seja o estabelecimento de cliente do tomador do serviço ou um local externo determinado.  § 1º - Quando, pela própria natureza do trabalho, o local da prestação de serviços externo for variável ou indeterminado, como nos casos de atendimento a diversos clientes do tomador ou serviço prestado em via pública, a ETT deverá indicar tal condição no SIRETT;  § 2º - Em qualquer caso, a ETT deverá informar o CNPJ vinculado, entendido como o da unidade do tomador - matriz ou filial - que exerce o poder diretivo sobre o trabalhador durante o contrato.  Art. 25 - A ETT deverá indicar as datas de início e término do contrato no SIRETT, sendo vedada a celebração de CTT por prazo indeterminado ou sujeito a condição para seu encerramento.  § 1º - A data de término do contrato deve ser determinada no momento da assinatura do CTT.  § 2º - Eventuais alterações na data de término de contrato implicarão sua rescisão antecipada ou sua prorrogação e estarão sujeitas aos respectivos procedimentos legais, bem como à obrigação de atualização no SIRETT.  Art. 26 - A contagem dos prazos a que se refere esta Instrução Normativa se dá excluindo-se o dia do início e incluindo-se o do final. |  | | Tema revogado pela Lei nº 13.429, de 2017 |  | |
| Art. 27 - Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Relações do Trabalho.  Art. 28 - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.  Art. 29 - Fica revogada a Instrução Normativa nº 14, de 17 de novembro de 2009. |  | |  |  | |
|  | CAPÍTULO X DOS SISTEMAS E CADASTROS | |  |  | |
|  | **Seção I   Do Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico** | |  |  | |
| **Portaria MTb nº 3.158 de 18/05/1971** Dispõe sobre a obrigatoriedade do livro de "Inspeção do Trabalho" |  | | Livro de Inspeção do Trabalho passa a ser emitido na forma eletrônica de modo a fielmente cumprir a mens legis dos §§ 1º e 2º do art. 628 da CLT. |  | |
| Art. 1º. Ficam as empresas ou empregadores, sujeitos à inspeção do trabalho, obrigados a manter um livro de "Inspeção do Trabalho", de acordo com as seguintes especificações:  a) o livro deverá ser encadernado, em cor escura, tamanho 22 x 33 cm;  b) conterá o livro 100 (cem) folhas numeradas tipograficamente, em papel branco acetinado, encorpado e pautado, conforme modelo nº 1, que acompanha esta portaria;  c) as folhas 1 (um) e 100 (cem) conterão, respectivamente, os termos de abertura e encerramento, efetuados pela empresa ou empregador, conforme modelos nº 2 e 3. | Art. 107. A Secretaria de Trabalho, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, providenciará sistema informatizado para disponibilização do Livro de Inspeção do Trabalho, previsto § 1º do art. 628 da CLT, sem ônus, a todas as empresas, inclusive àquelas dispensadas legalmente de possuí-lo.  § 1° A partir da data a ser fixada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, será obrigatório o uso do modelo eletrônico do Livro de Inspeção do Trabalho, mediante cadastro prévio.   § 2° O cadastramento, o acesso ao eLIT, assim como o envio dos documentos pela caixa postal do referido sistema deverão ser assinados por representante legal, mediante utilização de certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil) ou de código de acesso.  § 3º O representante legal da empresa poderá outorgar poderes a outra pessoa detentora de certificado digital, por meio de procuração eletrônica, para acesso e utilização dos serviços e funcionalidades do eLIT, conforme dispuser ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. | |  |  | |
| Art. 2º. Os Agentes da Inspeção do Trabalho relacionados nas alíneas de a a d do inciso II do artigo 2º do Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965, quando de sua visita ao estabelecimento empregador, autenticarão o Livro de Inspeção do Trabalho que ainda não tiver sido autenticado, sendo desnecessária a autenticação pela unidade regional do Ministério do Trabalho. (Redação dada ao artigo pela Portaria MTb nº 402, de 28.04.1995, DOU 02.05.1995) |  | |  |  | |
| Art. 3º. As empresas ou empregadores que mantiverem mais de um estabelecimento, filial ou sucursal, deverão possuir tantos livros "Inspeção do Trabalho" quantos forem seus estabelecimentos. | Art. 108. A empresa cadastrará um único eLIT, mesmo que possua mais de um estabelecimento, filial ou sucursal.  Parágrafo único. Serão disponibilizados recursos para identificação simplificada dos estabelecimentos, filiais ou sucursais conforme o conteúdo da comunicação realizada. | |  |  | |
|  | Art. 109. A empresa que adotar o eLIT, mesmo que a ele esteja desobrigado, adere às exigências deste Capítulo.  § 1º A empresa deverá consultar o sistema responsável pelas comunicações previstas no **caput** no prazo de até quinze dias, contado da data de envio da comunicação.  § 2º Encerrado o prazo a que se refere o § 1º, considera-se automaticamente que a comunicação eletrônica foi realizada.  § 3º A empresa deve cadastrar pelo menos um endereço postal eletrônico (**e-mail**) a fim de possibilitar o envio de alertas das comunicações.  §4º A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho não se responsabilizará pelo não recebimento das mensagens de alerta encaminhadas ao endereço postal eletrônico (**e-mail**) cadastrado.  § 5º Considerar-se-á realizada a ciência da comunicação:   I - no dia em que for realizada a consulta eletrônica de seu teor;    II - no primeiro dia útil seguinte ao encerramento do prazo a que se refere o § 1º; ou   III - no primeiro dia útil seguinte, nos casos em que a consulta eletrônica de seu teor ocorrer em dias de feriados nacionais e pontos facultativos observados pelos órgãos da Administração Pública Federal ou em dia de feriado local.  § 6º A comprovação do envio e da ciência dos documentos se dará de forma eletrônica, mediante recibo.  § 7º O teor e a integridade dos arquivos enviados, bem como a observância dos prazos, são de inteira responsabilidade da empresa. | |  |  | |
| Art. 4º. Os agentes encarregados da inspeção das normas de proteção ao trabalho obedecerão às instruções constantes do anexo I, na ocasião da inspeção efetuada. |  | |  |  | |
| Art. 5º. O não cumprimento dos dispositivos da presente portaria configurará infração dos artigos 628 e 630, da Consolidação das Leis do Trabalho conforme o responsável, sujeitando-se este às penalidades previstas nos §§ 3º do artigo 628 e 6º do artigo 630, do referido diploma legal. | Art. 110. O não cumprimento dos dispositivos da presente Seção configurará infração aos arts. 628 e 630 da CLT, sujeitando-se os infratores às respectivas penalidades previstas no § 3º do art. 628 ou no § 6º do art. 630 do referido diploma legal. | |  |  | |
| **PORTARIA SEPRT Nº 1.127 DE 14/10/2019** Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. | **Seção II**  **Da substituição de prestação de informações nos sistemas CAGED e RAIS** | |  |  | |
| Art. 1º A obrigação da comunicação de admissões e dispensas instituída pela Lei nº 4.923, de 23 de novembro de 1965, Cadastro Geral de Empregados e desempregados - CAGED, passa a ser cumprida por meio do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial a partir da competência de janeiro 2020 para as empresas ou pessoas físicas equiparadas a empresas, mediante o envio das seguintes informações:   I - data da admissão e número de inscrição do trabalhador no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do trabalhador; II - salário de contratação, que deverá ser enviado até o dia 15 (quinze) do mês seguinte em que ocorrer a admissão; III - data da extinção do vínculo empregatício e motivo da rescisão do contrato de trabalho, que deverão ser prestadas: a) até o décimo dia, contado da data da extinção do vínculo, nas hipóteses previstas nos incisos I, I -A, II, IX e X do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; b) até o dia 15 (quinze) do mês seguinte em que ocorrer a extinção do vínculo, nos demais casos; IV - último salário do empregado, que deverá ser prestada até o dia 15 (quinze) do mês seguinte em que ocorrer a alteração salarial; V - transferência de entrada e transferência de saída, que deverão ser prestadas até o dia 15 (quinze) do mês seguinte a ocorrência; VI - reintegração, que deverá ser prestada até o dia 15 (quinze) do mês seguinte a ocorrência.   Parágrafo único. As pessoas jurídicas de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, que adotem o regime jurídico previsto no Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como as organizações internacionais, até que estejam obrigadas a prestar as informações previstas neste artigo ao eSocial, e as empresas que não cumprirem as condições de que trata o caput deverão prestar as informações por meio do sistema CAGED, conforme Manual de Orientação do CAGED. | Art. 111. A obrigação da comunicação de admissões e dispensas instituída pela Lei nº 4.923, de 23 de novembro de 1965, CAGED, passa a ser cumprida por meio do eSocial a partir da competência de janeiro 2020 para as empresas ou pessoas físicas equiparadas a empresas, mediante o envio das seguintes informações:   I - data da admissão e número de inscrição do trabalhador no CPF, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do trabalhador;   II - salário de contratação, que deverá ser enviado até o dia quinze do mês seguinte em que ocorrer a admissão;   III - data da extinção do vínculo empregatício e motivo da rescisão do contrato de trabalho, que deverão ser prestadas:   a) até o décimo dia, contado da data da extinção do vínculo, nas hipóteses previstas nos incisos I, I-A, II, IX e X do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e   b) até o dia quinze do mês seguinte em que ocorrer a extinção do vínculo, nos demais casos;   IV - último salário do empregado, que deverá ser prestada até o dia quinze do mês seguinte em que ocorrer a alteração salarial;   V - transferência de entrada e transferência de saída, que deverão ser prestadas até o dia quinze do mês seguinte a ocorrência; e   VI - reintegração, que deverá ser prestada até o dia quinze do mês seguinte a ocorrência.   Parágrafo único. As pessoas jurídicas de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, que adotem o regime jurídico previsto na CLT, bem como as organizações internacionais, as fundações públicas de direito privado, os consórcios públicos de direito privado, os fundos públicos e as comissões polinacionais, até que estejam obrigadas a prestar as informações previstas neste artigo ao eSocial, deverão prestar as informações por meio do sistema CAGED, conforme Manual de Orientação do CAGED. | |  |  | |
| Art. 2º A obrigação contida no art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, combinada com o Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, que institui a Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, passa a ser cumprida por meio do eSocial a partir do ano base 2019, pelas empresas obrigadas à transmissão das seguintes informações de seus trabalhadores ao eSocial, referentes a todo o ano base:   I - data da admissão, data de nascimento e CPF do trabalhador, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do empregado, salvo as informações relativas aos servidores da administração pública direta, indireta ou fundacional, das esferas federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, não regidos pela CLT, as quais deverão ser enviadas até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao do início de suas atividades;   II - data e motivo da rescisão de contrato, bem como os valores das verbas rescisórias devidas, que deverão ser prestadas nos prazos previstos nas alíneas "a" e "b" do inciso III do art. 1º;   III - valores de parcelas integrantes e não integrantes das remunerações mensais dos trabalhadores, com a correspondente discriminação e individualização dos valores, que deverão ser prestadas até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao vencido.   Parágrafo único. Para as demais pessoas jurídicas de direito privado e de direito público, bem como pessoas físicas equiparadas a empresas, fica mantida a obrigação prevista no Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, seguindo o disposto no Manual de Orientação do ano-base, que será publicado no mês de janeiro de cada ano, no portal www.rais.gov.br | Art. 112. A obrigação contida no art. 24 da Lei nº 7.998, de 1990, combinada com o Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, que institui a RAIS, passa a ser cumprida por meio do eSocial a partir do ano base 2019, pelas empresas obrigadas à transmissão das seguintes informações de seus trabalhadores ao eSocial, referentes a todo o ano base:   I - data da admissão, data de nascimento e CPF do trabalhador, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do empregado, salvo as informações relativas aos servidores da administração pública direta, indireta ou fundacional, das esferas federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, não regidos pela CLT, as quais deverão ser enviadas até o dia quinze do mês seguinte ao do início de suas atividades;   II - data e motivo da rescisão de contrato, bem como os valores das verbas rescisórias devidas, que deverão ser prestadas nos prazos previstos nas alíneas "a" e "b" do inciso III do art. 111; e   III - valores de parcelas integrantes e não integrantes das remunerações mensais dos trabalhadores, com a correspondente discriminação e individualização dos valores, que deverão ser prestadas até o dia quinze do mês seguinte ao vencido.   Parágrafo único. Para as demais pessoas jurídicas de direito privado e de direito público, bem como pessoas físicas equiparadas a empresas, fica mantida a obrigação prevista no Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975, seguindo o disposto no Manual de Orientação do ano-base, que será publicado no mês de janeiro de cada ano, no portal www.rais.gov.br | |  |  | |
|  | Art. 113. O empregador obrigado ao eSocial que não prestar as informações na forma e prazo estabelecidos no art. 112 bem como apresentá-las com incorreções ou omissões ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, a ser cobrada em valores monetários a partir de R$ 425,64 (quatrocentos e vinte e cinco reais e sessenta e quatro centavos), acrescidos de: I – R$ 3.000,00 (três mil reais) por trabalhador prejudicado em relação à informação prevista no inciso I do referido art. 112; II – R$ 1.000,00 (hum mil reais) por trabalhador prejudicado em relação à informação prevista no inciso II do referido art. 112; III – R$ 100,00 (cem reais) por empregado prejudicado em relação à informação prevista no inciso III do referido art. 112, relativa a cada competência. | | Regulamenta a penalidade prevista no art. 25 da Lei 7.998/1990 para a empresa obrigada ao eSocial que não entregar a RAIS no prazo legal, que omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata. |  | |
| Art. 3º Esta Portaria entra em vigor em 1º de janeiro de 2020. |  | |  |  | |
| **PORTARIA SEPRT Nº 6.136 DE 03 DE MARÇO DE 2020** Estabelece procedimentos para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS | **Seção III Da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS** | |  |  | |
| Art. 1º A declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS pelas empresas e empregadores que não se enquadrem no art. 2º da Portaria da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia - SEPRT/ME nº 1.127, de 14 de outubro de 2019, deverá observar os procedimentos estabelecidos nesta Portaria.   § 1º Orientações adicionais quanto à declaração da RAIS de cada ano-base constarão de Manual de Orientação, que será publicado no mês de janeiro de cada ano, no portal www.rais.gov.br.   § 2º A declaração deverá ser fornecida por meio eletrônico, mediante utilização do programa gerador de arquivos da RAIS - GDRAIS, que poderá ser obtido no endereço eletrônico de que trata o § 1º deste artigo.   § 3º Os estabelecimentos ou entidades que não tiveram vínculos laborais no ano-base poderão fazer a declaração acessando a opção - RAIS NEGATIVA - on-line - disponível no endereço eletrônico de que trata o § 1º deste artigo.   § 4º A entrega da RAIS é isenta de tarifa. | Art. 114. A declaração da RAIS pelas empresas e empregadores que não se enquadrem no art. 112, deverá observar os procedimentos estabelecidos nesta Seção.    § 1º Orientações adicionais quanto à declaração da RAIS de cada ano-base constarão de Manual de Orientação, que será publicado no mês de janeiro de cada ano, no portal www.rais.gov.br.    § 2º A declaração deverá ser fornecida por meio eletrônico, mediante utilização do programa gerador de arquivos da RAIS - GDRAIS, que poderá ser obtido no endereço eletrônico de que trata o § 1º.    § 3º Os estabelecimentos ou entidades que não tiveram vínculos laborais no ano-base poderão fazer a declaração acessando a opção - RAIS NEGATIVA - on-line - disponível no endereço eletrônico de que trata o § 1º.    § 4º A entrega da RAIS é isenta de tarifa. | |  |  | |
| Art. 2º Estão obrigados a declarar a RAIS, por meio do GDRAIS:   I - empregadores urbanos e rurais, conforme definido no art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e no art. 3º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, respectivamente; II - filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior;   III - autônomos ou profissionais liberais que tenham mantido empregados no anobase;   IV - órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional dos governos federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;   V - conselhos profissionais, criados por lei, com atribuições de fiscalização do exercício profissional, e as entidades paraestatais;   VI - condomínios e sociedades civis; e   VII - cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas.   § 1º O estabelecimento inscrito no CNPJ que não manteve empregados ou que permaneceu inativo no ano-base está obrigado a entregar a RAIS - RAIS NEGATIVA - preenchendo apenas os dados a ele pertinentes.   § 2º A exigência de apresentação da RAIS NEGATIVA a que se refere o § 1º deste artigo não se aplica ao Microempreendedor Individual de que trata o art. 18-A, § 1º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.   § 3º Para as empresas e empregadores já obrigados à prestação de informações ao eSocial, nos termos do art. 2º da Portaria SEPRT/ME nº 1.127, de 2019, o cumprimento da obrigação contida no art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, será feita exclusivamente pelo eSocial.   § 4º Ficam desobrigadas de enviar a declaração da RAIS por meio do GDRAIS, a partir do ano-base 2019, somente as empresas e empregadores obrigados à prestação de informações ao eSocial que cumpram as condições dispostas no art. 2º da Portaria SEPRT/ME nº 1.127, de 2019. | Art. 115. Estão obrigados a declarar a RAIS, por meio do GDRAIS:   I - empregadores urbanos e rurais, conforme definido no art. 2º da CLT, e no art. 3º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, respectivamente; II - filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior;   III - autônomos ou profissionais liberais que tenham mantido empregados no ano-base;   IV - órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional dos governos federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;   V - conselhos profissionais, criados por lei, com atribuições de fiscalização do exercício profissional, e as entidades paraestatais;   VI - condomínios e sociedades civis; e   VII - cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas.   § 1º O estabelecimento inscrito no CNPJ que não manteve empregados ou que permaneceu inativo no ano-base está obrigado a entregar a RAIS - RAIS NEGATIVA - preenchendo apenas os dados a ele pertinentes.   § 2º A exigência de apresentação da RAIS NEGATIVA a que se refere o § 1º deste artigo não se aplica ao Microempreendedor Individual de que trata o § 1º do art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.   § 3º Para as empresas e empregadores já obrigados à prestação de informações ao eSocial, nos termos do art. 112 desta Portaria, o cumprimento da obrigação contida no art. 24 da Lei nº 7.998, de 1990, será feito exclusivamente pelo eSocial. | | Exclusão do § 4º do art. por ser redundante, uma vez que o § 3º já prevê que para os empregadores já obrigados ao eSocial, o cumprimento da obrigação em relação à RAIS se dará exclusivamente por meio do eSocial. |  | |
| Art. 3º O empregador, ou aquele legalmente responsável pela prestação das informações, deverá relacionar na RAIS de cada estabelecimento os vínculos laborais havidos ou em curso no ano-base, e não apenas os existentes em 31 de dezembro, abrangendo:   I - empregados urbanos e rurais, contratados por prazo indeterminado ou determinado, ou para prestação de trabalho intermitente; II - trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; III - diretores sem vínculo empregatício para os quais o estabelecimento tenha optado pelo recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; IV - servidores da administração pública direta ou indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, bem como das fundações supervisionadas; V - servidores públicos não-efetivos, demissíveis ad nutum ou admitidos por meio de legislação especial, não regidos pela CLT; VI - empregados dos cartórios extrajudiciais; VII - trabalhadores avulsos, aqueles que prestam serviços de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria, nos termos da Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009, ou do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013; VIII - trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regidos pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998; IX - aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018; X - trabalhadores com contrato de trabalho por tempo determinado, regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; XI - trabalhadores rurais, regidos pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973; XII - trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regidos por Lei Estadual; XIII - trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regidos por Lei Municipal; XIV - servidores e trabalhadores licenciados; XV - servidores públicos cedidos e requisitados; e XVI - dirigentes sindicais. | Art. 116. O empregador, ou aquele legalmente responsável pela prestação das informações, deverá relacionar na RAIS de cada estabelecimento os vínculos laborais havidos ou em curso no ano-base, e não apenas os existentes em 31 de dezembro, abrangendo:   I - empregados urbanos e rurais, contratados por prazo indeterminado ou determinado, ou para prestação de trabalho intermitente; II - trabalhadores temporários, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; III - diretores sem vínculo empregatício para os quais o estabelecimento tenha optado pelo recolhimento do FGTS; IV - servidores da administração pública direta ou indireta federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, bem como das fundações supervisionadas; V - servidores públicos não-efetivos, demissíveis ad nutum ou admitidos por meio de legislação especial, não regidos pela CLT; VI - empregados dos cartórios extrajudiciais; VII - trabalhadores avulsos, aqueles que prestam serviços de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria, nos termos da Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009, ou do órgão gestor de mão de obra, nos termos da Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013; VIII - trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regidos pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998;  IX - aprendiz contratado nos termos do art. 428 da CLT, regulamentado pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018; X - trabalhadores com contrato de trabalho por tempo determinado, regidos pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; XI - trabalhadores rurais, regidos pela Lei nº 5.889, de 1973; XII - trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regidos por Lei Estadual; XIII - trabalhadores com contrato de trabalho por prazo determinado, regidos por Lei Municipal; XIV - servidores e trabalhadores licenciados; XV - servidores públicos cedidos e requisitados; e XVI - dirigentes sindicais. | |  |  | |
| Art. 4º É obrigatória a utilização de certificado digital válido, padrão Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil, para a transmissão da declaração da RAIS por todos os estabelecimentos que possuem a partir de 10 (dez) vínculos, exceto para a transmissão da RAIS NEGATIVA e para os estabelecimentos que possuem menos de 10 (dez) vínculos.   Parágrafo único. As declarações poderão ser transmitidas com o certificado digital:   I - de pessoa jurídica, emitido em nome do estabelecimento, tipo eCNPJ; ou   II - do responsável pela entrega da declaração, podendo este ser tipo eCPF ou eCNPJ. | Art. 117. É obrigatória a utilização de certificado digital válido, padrão Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil, para a transmissão da declaração da RAIS por todos os estabelecimentos que possuem a partir de dez vínculos, bem como para o envio de arquivos que contenham dez vínculos ou mais.   Parágrafo único. As declarações poderão ser transmitidas com o certificado digital:   I - de pessoa jurídica, emitido em nome do estabelecimento, tipo eCNPJ; ou   II - do responsável pela entrega da declaração, podendo este ser tipo eCPF ou eCNPJ. | | Utilização da redação constante no Manual da RAIS por ser mais clara. |  | |
| Art. 5º O recibo de entrega será gerado em 5 (cinco) dias úteis após a entrega da declaração, utilizando o endereço eletrônico http://www.rais.gov.br - opção "declaração Já Entregue"/"Impressão de Recibo de Entrega". | Art. 118. O recibo de entrega será gerado em cinco dias úteis após a entrega da declaração, utilizando o endereço eletrônico http://www.rais.gov.br - opção "declaração Já Entregue"/"Impressão de Recibo de Entrega". | |  |  | |
| Art. 6º Para fins de fiscalização do trabalho, a cópia do arquivo e o recibo de entrega da RAIS devem ser acessados via sistemas internos do Ministério da Economia. | Art. 119. A empresa deverá manter em sua guarda, podendo utilizar de armazenamento em meio eletrônico, óptico ou equivalente, no prazo de cinco anos a contar da data de envio, cópia do arquivo e do recibo de entrega da RAIS, para fins de comprovação perante a fiscalização do trabalho.  Parágrafo único. O Auditor-Fiscal do Trabalho somente poderá exigir a apresentação dos documentos previstos no **caput** se as informações não estiverem disponíveis nos sistemas internos do Ministério da Economia. | | Inclusão do parágrafo único para que a empresa não seja eventualmente prejudicada, pois na hipótese do Auditor-Fiscal do Trabalho consultar os sistemas informatizados e não encontrar a informação de transmissão dos arquivos poderá autuar a empresa de forma direta. Com a sugestão apresentada, a empresa deve manter em sua guarda os documentos e apresentá-los ao AFT de forma a afastar eventual autuação indevida poupando tempo e recursos em defesa no curso de um processo administrativo. |  | |
| Art. 7º A RAIS de exercícios anteriores deverá ser declarada com a utilização do aplicativo GDRAIS Genérico e os valores das remunerações deverão ser apresentados na moeda vigente no respectivo ano-base.   Parágrafo único. É obrigatória a utilização de certificado digital válido padrão ICP Brasil para a transmissão da declaração da RAIS de exercícios anteriores, exceto para a transmissão da RAIS NEGATIVA. | Art. 120. A RAIS de exercícios anteriores deverá ser declarada com a utilização do aplicativo GDRAIS Genérico e os valores das remunerações deverão ser apresentados na moeda vigente no respectivo ano-base.   Parágrafo único. É obrigatória a utilização de certificado digital válido padrão ICP Brasil para a transmissão da declaração da RAIS de exercícios anteriores, exceto para a transmissão da RAIS NEGATIVA. | |  |  | |
| Art. 8º A cópia da declaração da RAIS, de qualquer ano-base, poderá ser solicitada pelo estabelecimento declarante à Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, em Brasília/DF, ou aos seus órgãos regionais. | Art. 121. A cópia da declaração da RAIS, de qualquer ano-base, poderá ser solicitada pelo estabelecimento declarante por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | | Ajuste de redação para atualizar a forma de solicitação e acesso à declaração a RAIS |  | |
| Art. 9º O empregador que não entregar a RAIS no prazo legal, que omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, a ser aplicada conforme regulamentação específica.   Parágrafo único. O valor resultante da aplicação do caput será dobrado se o atraso na entrega ou correção do erro ou omissão ultrapassar o último dia do ano de exercício para entrega da RAIS em referência. | Art. 122. O empregador que não entregar a RAIS, omitir informação ou prestar declaração falsa ou inexata fica sujeito às penalidades previstas em legislação específica. | | Combinado com o art. 2º da Portaria MTE n º 14, de 2006  Suprimida a especificação das multas porque o conteúdo já está disposto na portaria de consolidação da CGR. |  | |
| Art. 10. As multas previstas no art. 9º serão aplicadas em dobro no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade. |  | |  |  | |
| **Portaria nº 14 de 10/02/2006 / MTE** Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pelo descumprimento da obrigação de declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS.  Com alterações da **Portaria nº 688, de 24 de abril de 2009** |  | |  |  | |
| Art. 1º Esta Portaria fixa parâmetros para a gradação da multa administrativa variável prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pelo não cumprimento das obrigações relativas à declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. |  | |  |  | |
| Art. 2º O empregador que não entregar a RAIS no prazo legal ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, a ser cobrada em valores monetários a partir de R$ 425,64 (quatrocentos e vinte e cinco reais e sessenta e quatro centavos), acrescidos de R$ 106,40 (cento e seis reais e quarenta centavos) por bimestre de atraso, contados até a data de entrega da RAIS respectiva ou da lavratura do auto de infração, se este ocorrer primeiro. Parágrafo único. O valor da multa resultante da aplicação do previsto no caput deste artigo, quando decorrente da lavratura de Auto de infração, deverá ser acrescido de percentuais, em relação ao valor máximo da multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, a critério da autoridade julgadora, na seguinte proporção: I - de 0% a 4% - para empresas com 0 a 25 empregados; II - de 5% a 8,0% - para empresas com 26 a 50 empregados; III - de 9% a 12%- para empresas com 51 a 100 empregados; IV - de 13% a 16,0% - para empresas com 101 a 500 empregados; e V - de 17% a 20,0% - para empresas com mais de 500 empregados. |  | | Já contido no art. 122 |  | |
| Art. 3º O empregador que omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata ficará sujeito à multa prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 1990, a ser cobrada em valores monetários a partir de R$ 425,64 (quatrocentos e vinte e cinco reais e sessenta e quatro centavos), acrescidos de R$ 26,60 (vinte e seis reais e sessenta centavos) por empregado omitido ou declarado falsa ou inexatamente. |  | | O detalhamento já está na minuta de Portaria da CGR  Aglutinado com o art. anterior |  | |
| Art. 4º O valor resultante da aplicação dos arts. 2º e 3º será dobrado se o atraso na entrega ou correção do erro ou omissão ultrapassar o último dia do ano de exercício para entrega da RAIS em referência. |  | | Já contida na Portaria da CGR |  | |
| Art. 5º As multas previstas nesta Portaria serão aplicadas em dobro no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade. |  | | Já contida na Portaria da CGR |  | |
| **PORTARIA MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE Nº 1.129 23.07.2014** Aprova instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados. Com alterações da **Portaria MTE nº 509, de 17/04/2015** | **Seção IV  Do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED** | |  |  | |
| Art. 1º Aprovar instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados, para fins do: I - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965; II - Seguro-Desemprego, nos termos do art. 7º, inciso I, e art. 24 da lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. | Art. 123. Os empregadores, que não se enquadrem no art. 116 desta Portaria, deverão seguir as instruções para prestação de informações previstas nesta Seção para fins do: I - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 1965; II - Seguro-Desemprego, nos termos do art. 7º, inciso I, e art. 24 da Lei nº 7.998, de 1990. | |  |  | |
| Art. 2º O Aplicativo do CAGED Informatizado - ACI deve ser utilizado para gerar e ou analisar o arquivo do CAGED, pelas empresas nas quais tenha ocorrido movimentação de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. § 1º O arquivo gerado deve ser enviado ao MTE via Internet. A cópia do arquivo, o recibo de entrega e o Extrato da Movimentação Processada, devem ser mantidos no estabelecimento a que se referem, pelo prazo de 5 anos a contar da data do envio, para fins de comprovação perante a fiscalização do trabalho. § 2º O Extrato da Movimentação Processada estará disponível para impressão, na Internet, após o dia 20 de cada mês no endereço www.mte.gov.br, opção CAGED. § 3º Art. 2º As empresas que possuem mais de um estabelecimento devem remeter ao MTE arquivos específicos a cada estabelecimento. | Art. 124. O Aplicativo do CAGED Informatizado - ACI deve ser utilizado para gerar e ou analisar o arquivo do CAGED, pelas empresas nas quais tenha ocorrido movimentação de empregados regidos pela CLT. § 1º O arquivo gerado deve ser enviado à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia via **Internet** conforme descrito no portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br.  § 2º A empresa deverá manter em sua guarda, podendo utilizar de armazenamento em meio eletrônico, óptico ou equivalente, no prazo de 5 anos a contar da data de envio, cópia do arquivo, do recibo de entrega e do Extrato da Movimentação processada, para fins de comprovação perante a fiscalização do trabalho.   § 3º O Auditor-Fiscal do Trabalho somente poderá exigir a apresentação dos documentos previstos no § 2º se as informações não estiverem disponíveis nos sistemas internos da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.  § 4º As empresas que possuem mais de um estabelecimento devem remeter ao Ministério da Economia arquivos específicos a cada estabelecimento. | |  |  | |
| Art. 3º É obrigatória utilização de certificado digital válido, padrão ICP Brasil, para a transmissão das informações de que trata o art. 1º, por todos os estabelecimentos que possuam vinte empregados ou mais no primeiro dia do mês de movimentação. Parágrafo único. As declarações poderão ser transmitidas com o certificado digital de pessoa jurídica, emitido em nome do estabelecimento, ou com certificado digital do responsável pela entrega da declaração, sendo este o e-CPF ou o e-CNPJ. | Art. 125. É obrigatória utilização de certificado digital válido, padrão Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP Brasil, para a transmissão da declaração do CAGED por todos os estabelecimentos que possuem dez ou mais trabalhadores no 1º dia do mês de movimentação.  Parágrafo único. As declarações poderão ser transmitidas com o certificado digital:    I - de pessoa jurídica, emitido em nome do estabelecimento, tipo e CNPJ; ou    II - do responsável pela entrega da declaração, podendo este ser tipo e CPF ou e CNPJ. | | Atualizado pela Portaria 945/2015. Redação da PORTARIA SEPRT Nº 6.137 DE 03 DE MARÇO DE 2020 |  | |
| Art. 4º As informações prestadas fora do prazo deverão ser declaradas obrigatoriamente com a utilização de certificado digital válido. | Art. 126. As informações prestadas fora do prazo deverão ser declaradas obrigatoriamente com a utilização de certificado digital válido padrão ICP Brasil. | | Redação da PORTARIA SEPRT Nº 6.137 DE 03 DE MARÇO DE 2020 |  | |
| Art. 5º As informações de que trata o inciso I do art. 1º desta Portaria deverão ser prestadas ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE até o dia sete do mês subsequente àquele em que ocorreu a movimentação de empregados. | Art. 127. As informações de que trata o inciso I do art. 123 deverão ser prestadas à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho até o dia sete do mês subsequente àquele em que ocorreu a movimentação de empregados. | |  |  | |
| Art. 6º Para os fins a que se refere o inciso II do art. 1º, as informações relativas a admissões deverão ser prestadas: I - na data de início das atividades do empregado, quando este estiver em percepção do Seguro-Desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação; II - na data do registro do empregado, quando o mesmo decorrer de ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. II - no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. § 1º As informações a que se refere este artigo suprirão os fins referidos no inciso I do art. 1º, o que dispensará a obrigação a que se refere o art. 5º, relativamente às admissões informadas. § 2º O Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizará, em seu sítio na Internet, a situação do trabalhador relativa ao Seguro-Desemprego, para consulta pelo empregador e pelo responsável designado por este. | Art. 128. Para os fins a que se refere o inciso II do art. 123, as informações relativas a admissões deverão ser prestadas:  I - na data de início das atividades do empregado, quando este estiver em percepção do Seguro-Desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação; II - no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. § 1º As informações a que se refere este artigo suprirão os fins referidos no inciso I do art. 123, o que dispensará a obrigação a que se refere o art. 127, relativamente às admissões informadas. § 2º A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho disponibilizará, em seu sítio na **Internet**, a situação do trabalhador relativa ao Seguro-Desemprego, para consulta pelo empregador e pelo responsável designado por este. | |  |  | |
| Art. 7º O empregador que não prestar as informações no prazo previsto nos arts. 5º e 6º, omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, ficará sujeito às multas previstas nas leis de números 4.923, de 1965 e 7.998, de 1990.  Parágrafo único. Além das penalidades administrativas, os responsáveis por meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do Seguro-Desemprego serão punidos civil e criminalmente, nos termos da lei. | Art. 129. O empregador que não prestar as informações no prazo previsto nos arts. 127 e 128 desta Portaria, omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, ficará sujeito às penalidades previstas em legislação específica.   Parágrafo único. Além das penalidades administrativas, os responsáveis por meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do Seguro-Desemprego serão punidos civil e criminalmente, nos termos da lei. | | Detalhamento já consta da Portaria da CGR |  | |
| Art. 8º Esta Portaria entra em vigor no prazo de sessenta dias da data de sua publicação. |  | |  |  | |
| Art. 9º Revogam-se as Portarias nº 235, de 14 de março de 2003 e a Portaria nº 2.124, de 20 de dezembro de 2012. |  | |  |  | |
| **PORTARIA SEPRT/ME Nº 24.445, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2020**  Disciplina procedimentos para a disponibilização e a utilização de informações contidas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, e na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. | **Seção V** **Da disponibilização e utilização de informações - CAGED, RAIS, Seguro-Desemprego e Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** | |  |  | |
| Art. 1º Disciplinar os procedimentos para a disponibilização e a utilização de dados constantes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, e na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. | Art. 130. Esta seção disciplina os procedimentos para a disponibilização e a utilização de dados constantes no CAGED, na – RAIS, nos registros administrativos do Seguro-Desemprego, instituído pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória 936, convertida na Lei 14.020, de 6 de julho de 2020. | | Incorporação integral do texto. |  | |
| Art. 2º Para fins desta Portaria considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável; II - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento; III - gestor de dados: órgão ou entidade responsável pela governança de determinado conjunto de dados; IV - solicitante de dados: órgão ou entidade que solicita ao gestor de dados a permissão de acesso aos dados; V - usuário de dados: órgão ou entidade que utiliza dados após ser concedida permissão de acesso pelo gestor dos dados; e VI - instrumento de cooperação para disponibilização de dados: ajuste realizado por meio de acordo de cooperação técnica ou instrumento congênere a ser celebrado entre solicitante de dados e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no uso de suas atribuições, com vias de formalizar o acesso aos dados pessoais, conforme modelo constante do Anexo I.  Parágrafo único. A Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia é, para os efeitos desta Portaria, o gestor de dados. | § 1° Para fins desta Seção considera-se: I - dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável; II - dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento; III - gestor de dados: órgão ou entidade responsável pela governança de determinado conjunto de dados; IV - solicitante de dados: órgão ou entidade que solicita ao gestor de dados a permissão de acesso aos dados; V - usuário de dados: órgão ou entidade que utiliza dados após ser concedida permissão de acesso pelo gestor dos dados; e VI - instrumento de cooperação para disponibilização de dados: ajuste realizado por meio de acordo de cooperação técnica ou instrumento congênere a ser celebrado entre solicitante de dados e Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, no uso de suas atribuições, com vias de formalizar o acesso aos dados pessoais, conforme modelo constante do Anexo V.  § 2° Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia é, para os efeitos desta Seção, o gestor de dados. | |  |  | |
| Art. 3º Os dados pessoais registrados no CAGED e na RAIS têm acesso restrito e somente poderão ser utilizados, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, para as finalidades previstas no instrumento de cooperação acordado entre as partes. | Art. 131. Os dados pessoais registrados no CAGED, na RAIS, no Seguro-Desemprego e no Benefício Emergencial têm acesso restrito e somente poderão ser utilizados, nos termos do art. 31 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, para as finalidades previstas no instrumento de cooperação acordado entre as partes. | |  |  | |
| Art. 4º As informações constantes no CAGED e na RAIS, que não permitam a identificação de pessoas e sem nenhuma restrição de acesso, serão disponibilizadas por meio do portal gov.br, em divulgação pública e garantida a qualquer interessado, na forma da legislação específica. | Art. 132. As informações constantes no CAGED, na RAIS, no Seguro-Desemprego e no Benefício Emergencial que não permitam a identificação de pessoas e sem nenhuma restrição de acesso, serão disponibilizadas por meio do portal gov.br, em divulgação pública e garantida a qualquer interessado, na forma da legislação específica. | |  |  | |
| Art. 5º A solicitação de acesso a dados pessoais constantes no CAGED e na RAIS será realizada por meio de formulário específico, disponível no portal gov.br, que deverá ser acompanhado pelos seguintes documentos: I - número de Cadastro de Pessoa Física - CPF ou cópia do documento de identificação internacional do solicitante; II - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ, contrato social ou documento correspondente do órgão ou entidade; III - ofício ou carta contendo solicitação do órgão ou entidade interessada; e  IV - plano de trabalho, conforme modelo constante do Anexo II, que abranja:  a) as justificativas para a disponibilização dos dados pessoais, conforme missão institucional; b) o objetivo da utilização dos dados pessoais; e c) o objeto da solicitação.  § 1º Após o recebimento da documentação, o gestor de dados se manifestará a respeito da completude dos documentos. § 2º Na hipótese de conformidade da solicitação, o gestor de dados formalizará processo administrativo. § 3º A solicitação dos dados pessoais será submetida a:  I - análise de mérito quanto aos seus objetivos, pertinência e conveniência e necessidade da utilização de dados pessoais para a realização do projeto proposto; e II - análise jurídica quanto à materialidade e legalidade do instrumento de cooperação que vise à formalização da disponibilização dos dados. | Art. 133. A solicitação de acesso a dados pessoais constantes no CAGED, na RAIS, no Seguro-Desemprego e no Benefício Emergencial será realizada por meio de formulário específico, disponível no portal gov.br, que deverá ser acompanhado pelos seguintes documentos: I - número de CPF ou cópia do documento de identificação internacional do solicitante; II – número de CNPJ, contrato social ou documento correspondente do órgão ou entidade; III - ofício ou carta contendo solicitação do órgão ou entidade interessada; e  IV - plano de trabalho, conforme modelo constante do Anexo VI, que abranja:  a) as justificativas para a disponibilização dos dados pessoais, conforme missão institucional; b) o objetivo da utilização dos dados pessoais; e c) o objeto da solicitação.  § 1º Após o recebimento da documentação, o gestor de dados se manifestará a respeito da completude dos documentos. § 2º Na hipótese de conformidade da solicitação, o gestor de dados formalizará processo administrativo. § 3º A solicitação dos dados pessoais será submetida a:  I - análise de mérito quanto aos seus objetivos, pertinência e conveniência e necessidade da utilização de dados pessoais para a realização do projeto proposto; e II - análise jurídica quanto à materialidade e legalidade do instrumento de cooperação que vise à formalização da disponibilização dos dados. | |  |  | |
| Art. 6º Após deferimento da solicitação pelo gestor de dados, nos termos do § 3º do art. 5º, o solicitante terá o prazo de trinta dias para manifestar anuência no instrumento de cooperação.  Parágrafo único. Caso o prazo do caput seja exaurido sem manifestação, o processo será arquivado. | Art. 134. Após deferimento da solicitação pelo gestor de dados, nos termos do § 3º do art. 133, o solicitante terá o prazo de trinta dias para manifestar anuência no instrumento de cooperação.  Parágrafo único. Caso o prazo do caput seja exaurido sem manifestação, o processo será arquivado. | |  |  | |
| Art. 7º Para formalização de instrumento de cooperação, conforme modelo do Anexo I, o representante legal da instituição deverá assinar Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo, conforme modelo constante do Anexo III. | Art. 135. Para formalização de instrumento de cooperação, conforme modelo do Anexo V, o representante legal da instituição deverá assinar Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo, conforme modelo constante do Anexo VII. | |  |  | |
| Art. 8º O solicitante de dados deverá providenciar tradução juramentada do instrumento de cooperação, caso seja necessária sua reprodução em língua estrangeira. | Art. 136. O solicitante de dados deverá providenciar tradução juramentada do instrumento de cooperação, caso seja necessária sua reprodução em língua estrangeira. | |  |  | |
| Art. 9º O instrumento de cooperação para disponibilização dos dados pessoais deverá ser assinado pelo representante legal da instituição partícipe e pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho, no uso de suas atribuições. | Art. 137. O instrumento de cooperação para disponibilização dos dados pessoais deverá ser assinado pelo representante legal da instituição partícipe e pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho, no uso de suas atribuições. | |  |  | |
| Art. 10. O instrumento de cooperação será publicado pelo gestor de dados, na forma de extrato, até o quinto dia útil do mês subsequente ao da sua assinatura, no Diário Oficial da União, conforme disposto no parágrafo único do art. 61 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. | Art. 138. O instrumento de cooperação será publicado pelo gestor de dados, na forma de extrato, até o quinto dia útil do mês subsequente ao da sua assinatura, no Diário Oficial da União, conforme disposto no parágrafo único do art. 61 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. | |  |  | |
| Art. 11. Os dados pessoais serão disponibilizados preferencialmente de forma anonimizada, nos termos do inciso II do art. 2º. | Art. 139. Os dados pessoais serão disponibilizados preferencialmente de forma anonimizada, nos termos do inciso II do art. 150. | |  |  | |
| Art. 12. O gestor de dados disponibilizará ao usuário de dados o arquivo contendo as informações solicitadas, de acordo com o formato e o leiaute acordado entre os partícipes, mediante entrega de: I - Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo assinado pelo usuário de dados, conforme modelo constante do Anexo III; e II - plano de trabalho específico, assinado pelo representante legal da instituição e pelo usuário de dados, conforme modelo constante do Anexo IV. | Art. 140. O gestor de dados disponibilizará ao usuário de dados o arquivo contendo as informações solicitadas, de acordo com o formato e o leiaute acordado entre os partícipes, mediante entrega de: I - Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo assinado pelo usuário de dados, conforme modelo constante do Anexo VII; e II - plano de trabalho específico, assinado pelo representante legal da instituição e pelo usuário de dados, conforme modelo constante do Anexo VIII. | |  |  | |
| Art. 13. O instrumento de cooperação para disponibilização dos dados pessoais terá vigência máxima de trinta e seis meses, podendo ser prorrogável por igual período, por meio de Termo Aditivo, desde que haja interesse das instituições partícipes. | Art. 141. O instrumento de cooperação para disponibilização dos dados pessoais terá vigência máxima de trinta e seis meses, podendo ser prorrogável por igual período, por meio de Termo Aditivo, desde que haja interesse das instituições partícipes. | |  |  | |
| Art. 14. Os usuários de dados deverão informar ao gestor de dados sobre a substituição dos signatários dos Termos de Compromisso e Manutenção de Sigilo, tal como dos responsáveis pelo acompanhamento dos respectivos planos de trabalho relacionados ao instrumento de cooperação para disponibilização de dados pessoais. | Art. 142. Os usuários de dados deverão informar ao gestor de dados sobre a substituição dos signatários dos Termos de Compromisso e Manutenção de Sigilo, tal como dos responsáveis pelo acompanhamento dos respectivos planos de trabalho relacionados ao instrumento de cooperação para disponibilização de dados pessoais. | |  |  | |
| Art. 15. Cópia do produto técnico, como relatório, estudo ou pesquisa, elaborado no âmbito do instrumento de cooperação deverá ser entregue ao gestor de dados em meio eletrônico, nos termos do Anexo I. | Art. 143. Cópia do produto técnico, como relatório, estudo ou pesquisa, elaborado no âmbito do instrumento de cooperação deverá ser entregue ao gestor de dados em meio eletrônico, nos termos do Anexo V. | |  |  | |
| Art. 16. A utilização indevida dos dados pessoais disponibilizados na forma desta Seção e do instrumento de cooperação acarretará a aplicação de sanção administrativa, civil e penal, na forma da lei.  § 1º Entende-se como utilização indevida toda e qualquer exposição de dados que represente violação à privacidade das pessoas naturais que constam na base de dados do CAGED e da RAIS, estando vedado o repasse de dados pessoais, para pessoas físicas, jurídicas ou para a sociedade em geral, sem motivações fundamentadas em legislação ou decisão judicial.  § 2º A suspeita da utilização indevida dos dados pessoais poderá acarretar, temporariamente, a suspensão do instrumento de cooperação que disponibiliza o acesso aos dados, enquanto o processo administrativo ou judicial de investigação perdurar, conforme decisão fundamentada do Secretário de Trabalho, nos termos de suas competências definidas no Decreto nº 9.745, de 2019, art. 78.  § 3º Os usuários de dados que tiveram instrumento de cooperação para disponibilização de dados pessoais rescindido terão seu acesso aos dados pessoais negado por até cinco anos, proporcional à gravidade da utilização indevida dos dados pessoais, a partir da data de formalização da rescisão do instrumento, e ficarão impedidos de firmar novo instrumento de cooperação para acesso a dados pessoais neste período, conforme decisão fundamentada do Secretário de Trabalho, nos termos de suas competências definidas no Decreto nº 9.745, de 2019, art. 78.  § 4º Da decisão administrativa pela suspensão de acesso aos dados ou rescisão do instrumento de cooperação caberá recurso dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à autoridade superior, nos prazos e termos previstos na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. | Art. 144. A utilização indevida dos dados pessoais disponibilizados na forma desta Seção e do instrumento de cooperação acarretará a aplicação de sanção administrativa, civil e penal, na forma da lei.  § 1º Entende-se como utilização indevida toda e qualquer exposição de dados que represente violação à privacidade das pessoas naturais que constam nas bases de dados de que trata esta Seção estando vedado o repasse de dados pessoais, para pessoas físicas, jurídicas ou para a sociedade em geral, sem motivações fundamentadas em legislação ou decisão judicial.  § 2º A suspeita da utilização indevida dos dados pessoais poderá acarretar, temporariamente, a suspensão do instrumento de cooperação que disponibiliza o acesso aos dados, enquanto o processo administrativo ou judicial de investigação perdurar, conforme decisão fundamentada do Secretário de Trabalho, nos termos de suas competências definidas no art. 78 do Decreto nº 9.745, de 2019.  § 3º Os usuários de dados que tiveram instrumento de cooperação para disponibilização de dados pessoais rescindido terão seu acesso aos dados pessoais negado por até cinco anos, proporcional à gravidade da utilização indevida dos dados pessoais, a partir da data de formalização da rescisão do instrumento, e ficarão impedidos de firmar novo instrumento de cooperação para acesso a dados pessoais neste período, conforme decisão fundamentada do Secretário de Trabalho, nos termos de suas competências definidas no art. 78 do Decreto nº 9.745, de 2019.   § 4º Da decisão administrativa pela suspensão de acesso aos dados ou rescisão do instrumento de cooperação caberá recurso dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à autoridade superior, nos prazos e termos previstos na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. | |  |  | |
| Art. 17. A disponibilização de dados pessoais para utilização por parte de órgãos e entidades da Administração Pública Federal observará o Decreto nº 10.046, de 09 de outubro de 2019, dispensada a necessidade de estabelecer instrumento de cooperação. | Art. 145. A disponibilização de dados pessoais para utilização por parte de órgãos e entidades da Administração Pública Federal observará o Decreto nº 10.046, de 09 de outubro de 2019, dispensada a necessidade de estabelecer instrumento de cooperação. | |  |  | |
|  | **Seção VI Cadastro de empregados através da Caixa Econômica Federal** | |  |  | |
| **Portaria MTb nº 3.302 de 11/11/1988** Dispõe que as pessoas jurídicas ou a elas equiparadas deverão cadastrar os empregados admitidos, mediante documento próprio, através da Caixa Econômica Federal |  | |  |  | |
| Art. 1º. As pessoas jurídicas ou a ela equiparadas deverão cadastrar os empregados admitidos, mediante documento próprio, através da Caixa Econômica Federal que tomará as medidas necessárias para a efetivação do cadastramento.  Parágrafo único. O cadastramento acima referido terá início a partir da publicação desta portaria, quando serão cadastrados todos os empregados admitidos desde 5 de outubro corrente e ainda não cadastrados nos Programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio do Servidor Público. | Art. 146. As pessoas jurídicas ou a ela equiparadas deverão cadastrar os empregados admitidos, mediante documento próprio, através da Caixa Econômica Federal que tomará as medidas necessárias para a efetivação do cadastramento. | | Parágrafo único exaurido. |  | |
| Art. 2º. Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação. |  | |  |  | |
|  | **Seção VII Da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO** | |  |  | |
| **PORTARIA Nº 397, DE 09 DE OUTUBRO DE 2002** Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação.  Art. 1º Aprovar a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, versão 2002, para uso em todo o território nacional. | Art. 147. Fica aprovada a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO - para uso em todo o território nacional.  § 1º A CBO é um sistema de classificação de ocupações que tem o objetivo de retratar as diversas atividades laborais existentes no país, de forma padronizada, para fins de levantamentos estatísticos e usos nos registros administrativos.  § 2º A CBO é utilizada nos registros administrativos, para fins classificatórios, sem efeitos de Regulamentação Profissional.  §3º A inclusão de uma ocupação na CBO não implica em regulamentação da referida profissão.  § 4º A inclusão de uma ocupação na CBO independe e não se confunde com a regulamentação da referida profissão.  §5º Os efeitos de uniformização pretendida pelo uso da CBO são de ordem administrativa e não se estendem às relações de emprego, não havendo obrigações decorrentes da mudança da nomenclatura do cargo exercido pelo empregado. | | Definição do que é a CBO e como pode ser utilizada, para maior clareza dos administrados. |  | |
| Art. 2º Determinar que os títulos e códigos constantes na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, sejam adotados; I. nas atividades de registro, inscrição, colocação e outras desenvolvidas pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE); II. na Relação anual de Informações Sociais - (RAIS); III. nas relações dos empregados admitidos e desligados - CAGED, de que trata a Lei Nº 4923, de 23 de dezembro de 1965; IV. na autorização de trabalho para mão-de-obra estrangeira; V. no preenchimento do comunicado de dispensa para requerimento do benefício Seguro Desemprego (CD); VI. no preenchimento da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS no campo relativo ao contrato de trabalho; VII. nas atividades e programas do Ministério do Trabalho e Emprego, quando for o caso; | Art. 148. Na inclusão de ocupações na CBO deverão ser definidos:  I - código: código numérico de identificação; II - título: nomenclatura pela qual a ocupação é conhecida; III - descrição: descrição textual das principais atividades desenvolvidas na ocupação agregando-se algumas características do trabalho usualmente necessárias para desenvolvê-las.  §1º O título de que trata o inciso II do caput admite a definição de múltiplos nomes para a mesma ocupação sendo os diferentes nomes tratados como sinônimos.  §2º A identificação de níveis de qualificação e educação formal entre as características do trabalho, na descrição de que trata o inciso III do **caput** não implica que estas sejam obrigatórias para o exercício da ocupação. | |  |  | |
|  | Art. 149. Políticas públicas, registros administrativos e sistemas governamentais poderão utilizar os códigos, títulos e descrições definidos na CBO para consecução de seus objetivos.   Parágrafo único. A CBO não incorporará na definição das ocupações marcadores ou descrições específicas definidas por políticas públicas, registros administrativos ou sistemas governamentais. | |  |  | |
| Art. 3º O Departamento de Emprego e Salário -DES da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego deste Ministério baixará as normas necessárias à regulamentação da utilização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Parágrafo único. Caberá à Coordenação de Identificação e Registro Profissional, por intermédio da Divisão da Classificação Brasileira de Ocupações, atualizar a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO procedendo às revisões técnicas necessárias com base na experiência de seu uso. | Art. 150. A atualização da CBO será feita de acordo com metodologia a ser definida pela Coordenação-Geral de Cadastros, Identificação Profissional e Estudos, da Subsecretaria de Políticas Públicas e Relações de Trabalho da Secretaria de Trabalho. | |  |  | |
| Art. 4º – Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) são de ordem administrativa e não se estendem às relações de emprego, não havendo obrigações decorrentes da mudança da nomenclatura do cargo exercido pelo empregado. |  | |  |  | |
| Art. 5º Autorizar a publicação da Classificação Brasileira de Ocupação - CBO, determinando que o uso da nova nomenclatura nos documentos oficiais a que aludem os itens I, II, III e V, do artigo 2º, será obrigatória a partir de janeiro de 2003. | Art. 151. A Classificação Brasileira de Ocupações e suas atualizações serão disponibilizadas no portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Art. 6º Fica revogada a Portaria nº 1.334, de 21 de dezembro de 1994. |  | |  |  | |
| Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  | |  |  | |
|  | CAPÍTULO XI DAS MEDIDAS CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO | |  |  | |
| **Portarias 1.927/14 DE 10.12.2014**  Estabelece orientações sobre o combate à discriminação relacionada ao HIV e a Aids nos locais de trabalho, cria a Comissão Participativa de Prevenção do HIV e Aids no Mundo do Trabalho e dá outras providências. | Art. 152. Este capítulo trata da proibição de práticas discriminatórias e limitativas para acesso ao trabalho previstas na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, na Lei nº 12.984, de 2 de junho de 2014 e no art. 373-A da CLT. | |  |  | |
| Art. 1º Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez. | Art. 153. É vedado ao empregador na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador: I - fazer exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez; II - considerar idade, cor, sexo ou situação familiar, entre outras características previstas na legislação, como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e possibilidades de ascensão profissional; e   III - negar emprego ou trabalho em razão da condição de portador do vírus da imunodeficiência adquirida (HIV). | | \*\*\*\* essa disposição reproduz o art. 1º da Portaria 41, de 28/03/2007 |  | |
| Art. 1º São definições aplicáveis a este capítulo: a) "HIV" refere-se ao vírus da imunodeficiência humana, um vírus que danifica o sistema imunológico humano. A infecção pode ser prevenida por medidas adequadas; b) "Aids" refere-se à síndrome da imunodeficiência adquirida, que resulta de estágios avançados de infecção pelo HIV e é caracterizada por infecções oportunistas ou cânceres relacionados com o HIV, ou ambos; c) "Pessoas vivendo com HIV" designa as pessoas infectadas com o HIV; d) "Estigmatização" refere-se à associação de marca social a uma pessoa, geralmente provocando a marginalização ou constituindo um obstáculo ao pleno gozo da vida social da pessoa infectada ou afetada pelo HIV; e) "Discriminação" refere-se a qualquer distinção, exclusão ou preferência tendo o efeito de anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou ocupação, tal como referido na Convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT nº 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação) e a respectiva Recomendação de 1958; f) "pessoas afetadas" refere-se às pessoas cujas vidas são alteradas pelo HIV ou Aids devido ao maior impacto da pandemia; g) "acomodação razoável" significa toda modificação ou ajuste relativo a postos ou locais de trabalho que seja razoavelmente exequível e permita que uma pessoa vivendo com HIV ou Aids tenha acesso a um emprego, possa trabalhar e progredir profissionalmente; h) "vulnerabilidade" significa a desigualdade de oportunidades, a exclusão social, o desemprego ou o emprego precário resultantes de fatores sociais, culturais, políticos e econômicos que tornam uma pessoa mais suscetível à infecção pelo HIV e ao desenvolvimento da Aids; i) "local de trabalho" refere-se a todo local em que os trabalhadores exercem a sua atividade; j) "trabalhador" refere-se a toda pessoa que trabalhe sob qualquer forma ou modalidade. |  | | Considerou-se que as definições são desnecessárias por serem conceitos já largamente conhecidos. |  | |
| Art. 2º Esta norma abrange: a) todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, incluindo: I - as pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação; II - as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes; III - os voluntários; IV - as pessoas que estão à procura de um emprego e os candidatos a um emprego; e V - os trabalhadores despedidos e suspensos do trabalho; b) todos os setores da atividade econômica, incluindo os setores privado e público e as economias formal e informal; e c) as forças armadas e os serviços uniformizados. | Art. 154. Esta norma abrange: I - todos os trabalhadores que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho, incluindo: a) as pessoas que exercem qualquer emprego ou ocupação; b) as pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes; c) os voluntários; d) as pessoas que estão à procura de um emprego e os candidatos a um emprego; e e) os trabalhadores despedidos e suspensos do trabalho; II - todos os setores da atividade econômica, incluindo os setores privado e público e as economias formal e informal; e III - as forças armadas e os serviços uniformizados. | |  |  | |
| Art. 3º Os seguintes princípios gerais devem aplicar-se a todas as ações relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho: a) a resposta ao HIV e à Aids deve ser reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, incluindo os trabalhadores, suas famílias e dependentes; b) o HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores; c) não pode haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores, em particular as pessoas que buscam e as que se candidatam a um emprego, em razão do seu estado sorológico relativo ao HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV; d) a prevenção de todos os meios de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental; e) os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes necessitam ter acesso a serviços de prevenção, tratamento, atenção e apoio em relação a HIV e Aids, e o local de trabalho deve desempenhar um papel relevante na facilitação do acesso a esses serviços; f) a participação dos trabalhadores e o seu envolvimento na concepção, implementação e avaliação dos programas nacionais sobre o local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados; g) os trabalhadores devem beneficiar-se de programas de prevenção do risco específico de transmissão pelo HIV no trabalho e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose; h) os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem gozar de proteção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada ao HIV e à Aids, em particular no que diz respeito ao seu próprio estado sorológico para o HIV; i) nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV; j) as medidas relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho integram todas as políticas relacionadas ao trabalho; k) proteção dos trabalhadores em ocupações particularmente expostas ao risco de transmissão do HIV. | Art. 155. Os seguintes princípios gerais devem aplicar-se a todas as ações relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho: I - a resposta ao HIV e à Aids deve ser reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, incluindo os trabalhadores, suas famílias e dependentes; II - o HIV e a Aids devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afeta o local de trabalho, a ser incluída entre os elementos essenciais da resposta nacional para a pandemia, com plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores; III - não pode haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores, em particular as pessoas que buscam e as que se candidatam a um emprego, em razão do seu estado sorológico relativo ao HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV; IV - a prevenção de todos os meios de transmissão do HIV deve ser uma prioridade fundamental; V - os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes necessitam ter acesso a serviços de prevenção, tratamento, atenção e apoio em relação a HIV e Aids, e o local de trabalho deve desempenhar um papel relevante na facilitação do acesso a esses serviços; VI - a participação dos trabalhadores e o seu envolvimento na concepção, implementação e avaliação dos programas nacionais sobre o local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados; VII - os trabalhadores devem beneficiar-se de programas de prevenção do risco específico de transmissão pelo HIV no trabalho e de outras doenças transmissíveis associadas, como a tuberculose; VIII - os trabalhadores, suas famílias e seus dependentes devem gozar de proteção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada ao HIV e à Aids, em particular no que diz respeito ao seu próprio estado sorológico para o HIV; IX - nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar o teste de HIV ou revelar seu estado sorológico para o HIV; X - as medidas relativas ao HIV e à Aids no mundo do trabalho integram todas as políticas relacionadas ao trabalho; e XI - proteção dos trabalhadores em ocupações particularmente expostas ao risco de transmissão do HIV. | |  |  | |
| Art. 4º Fica criado no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a Comissão Participativa de Prevenção do HIV e Aids no Mundo do Trabalho - "CPPT - Aids", com o objetivo de desenvolver esforços para reforçar as políticas e programas nacionais relativos ao HIV e à Aids e o mundo do trabalho, inclusive no que se refere à segurança e saúde no trabalho, ao combate à discriminação e à promoção do trabalho decente, bem como verificar o cumprimento desta norma.  Parágrafo único. A Comissão Participativa de Prevenção do HIV e Aids no Mundo do Trabalho - "CPPT - Aids", coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será composta pelas seguintes representações:  a) Governo: 02 (dois) representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo um deles integrante da Secretaria de Inspeção do Trabalho; 01 (um) representante do Ministério da Saúde; 01 (um) representante do Ministério da Previdência Social; 01 (um) representante da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República; 01 (um) representante do Fórum Nacional de Secretarias do Trabalho - Fonset. b) Movimentos Sociais: 03 (três) representantes de organizações representantes de pessoas vivendo com HIV ou de prevenção da Aids; 01 (um) representante de entidade médica nacional de medicina do trabalho; 02 (dois) representantes de entidades associativas relacionadas aos direitos trabalhistas. c) Empregadores: 06 (seis) representantes das confederações nacionais de empregadores; d) Trabalhadores: 06 (seis) representantes das centrais sindicais nacionais de trabalhadores. |  | | Comissões criadas por portaria foram extintas nos termos do Decreto 9759, de 11 de abril de 2019. |  | |
| Art. 5º Na elaboração de suas normas, políticas e programas, o Ministério do Trabalho e Emprego deverá considerar o Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho, de 2001 e suas revisões posteriores, os outros instrumentos pertinentes da OIT e demais diretrizes internacionais adotadas sobre o assunto. | Art. 156. Na elaboração de suas normas, políticas e programas, a Secretaria de Trabalho deverá considerar o Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV/Aids e o Mundo do Trabalho, de 2001 e suas revisões posteriores, os outros instrumentos pertinentes da OIT e demais diretrizes internacionais adotadas sobre o assunto. | |  |  | |
| Art. 6º O Ministério do Trabalho e Emprego estimulará o papel do local de trabalho na prevenção, tratamento, atenção e apoio, incluindo a promoção do aconselhamento e testes de diagnóstico voluntário, em colaboração com o Ministério da Saúde. |  | | Contido no art. 155. Da forma como está redigido é um comando abstrato, optando-se por suprimir. |  | |
| Art. 7º As organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como outras entidades relacionadas ao HIV e à Aids, serão estimuladas a divulgar informações acerca das políticas e programas sobre HIV e Aids e o mundo do trabalho. |  | | Suprimido pela ausência de carga normativa. |  | |
| Art. 8º O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser motivo de qualquer discriminação para a contratação ou manutenção do emprego, ou para a busca da igualdade de oportunidades compatíveis com as disposições da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958. | Art. 157. O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser motivo de qualquer discriminação para a contratação ou manutenção do emprego, ou para a busca da igualdade de oportunidades compatíveis com as disposições da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958. | |  |  | |
| Art. 9º O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser causa de rompimento da relação de trabalho. Parágrafo único. As ausências temporárias do trabalho por motivo de doença ou para prestar cuidados relacionadas ao HIV e à Aids devem ser tratadas da mesma maneira que as ausências por outros motivos de saúde. | Art. 158. O estado sorológico de HIV, real ou suposto, não pode ser causa de rompimento da relação de trabalho. Parágrafo único. As ausências temporárias do trabalho por motivo de doença ou para prestar cuidados relacionadas ao HIV e à Aids devem ser tratadas da mesma maneira que as ausências por outros motivos de saúde. | |  |  | |
| Art. 10. Quando as medidas existentes contra a discriminação no local de trabalho forem inadequadas para assegurar a proteção eficaz contra a discriminação relacionada com o HIV e a Aids, deve ser feita adaptação ou substituição dessas medidas por outras mais eficazes. |  | | Dispositivo desnecessário, caso a política adotada seja avaliada, única forma de verificar se está sendo inadequada, obviamente deverá ser aprimorada ou substituída, tratando-se, portanto, de um comando desnecessário e sem carga normativa. Caso a empresa não tenha interesse ou esteja descumprindo as medidas, não há base legal para que esse comando a faça mudar as medidas adotadas. |  | |
| Art. 11 . Às pessoas com doenças relacionadas ao HIV não deve ser negada a possibilidade de continuar a realizar seu trabalho enquanto são clinicamente aptas a fazê-lo, mediante acomodações razoáveis sempre que necessário. Parágrafo único. Devem ser estimuladas medidas para realocar essas pessoas em atividades razoavelmente adaptadas às suas capacidades, apoiada sua requalificação profissional para o caso de procurarem outro trabalho ou facilitar o seu retorno ao trabalho. | Art. 159. Às pessoas com doenças relacionadas ao HIV não deve ser negada a possibilidade de continuar a realizar seu trabalho enquanto são clinicamente aptas a fazê-lo, mediante acomodações razoáveis sempre que necessário. Parágrafo único. Devem ser estimuladas medidas para realocar essas pessoas em atividades razoavelmente adaptadas às suas capacidades, apoiada sua requalificação profissional para o caso de procurarem outro trabalho ou facilitar o seu retorno ao trabalho. | |  |  | |
| Art. 12. Deverão ser tomadas medidas no local de trabalho, ou através dele, para reduzir a transmissão do HIV e atenuar o seu impacto, utilizando medidas como: a) garantir o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais; b) assegurar a igualdade de gênero; c) garantir ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho; d) promover a participação ativa de mulheres e homens na resposta ao HIV e à Aids; e) promover o envolvimento de todos os trabalhadores, independentemente da sua orientação sexual ou porque façam ou não parte de grupos vulneráveis; f) garantir a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos. | Art. 160. Deverão ser tomadas medidas no local de trabalho, ou por meio dele, para reduzir a transmissão do HIV e atenuar o seu impacto, tais como: I - garantir o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais; II - assegurar a igualdade de gênero; III - garantir ações para prevenir e proibir a violência e o assédio no local de trabalho; IV - promover a participação ativa de mulheres e homens na resposta ao HIV e à Aids; V - promover o envolvimento de todos os trabalhadores, independentemente da sua orientação sexual ou porque façam ou não parte de grupos vulneráveis; e VI - garantir a efetiva confidencialidade dos dados pessoais, inclusive dos dados médicos. | |  |  | |
| Art. 13. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas aos ambientes e processos de trabalho, além de levar em consideração aspectos econômicos, sociais, culturais e de gênero. | Art. 161. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas aos ambientes e processos de trabalho, além de levar em consideração aspectos econômicos, sociais, culturais e de gênero. | |  |  | |
| Art. 14. Os programas de prevenção devem garantir: a) informações relevantes, oportunas e atualizadas a todos, em um formato e linguagem culturalmente adequados, mediante os diferentes canais de comunicação disponíveis; b) programas de educação abrangente, de modo a ajudar homens e mulheres a compreender e reduzir o risco de todas as formas de infecção pelo HIV, inclusive a transmissão de mãe para filho, e entender a importância da mudança de comportamentos de risco associados à infecção; c) medidas efetivas de segurança e saúde no trabalho; d) medidas para incentivar os trabalhadores a conhecer o seu próprio estado sorológico, mediante aconselhamento e teste voluntário; particular preservativos masculinos e femininos e, quando adequado, informações sobre seu uso correto, além do acesso a medidas de profilaxia pós-exposição; f) orientação quanto a medidas para reduzir comportamentos de alto risco, inclusive dos grupos mais expostos a risco, com vistas a diminuir a incidência do HIV. | Art. 162. Os programas de prevenção devem garantir: I - informações relevantes, oportunas e atualizadas a todos, em um formato e linguagem culturalmente adequados, mediante os diferentes canais de comunicação disponíveis; II - programas de educação abrangente, de modo a ajudar homens e mulheres a compreender e reduzir o risco de todas as formas de infecção pelo HIV, inclusive a transmissão de mãe para filho, e entender a importância da mudança de comportamentos de risco associados à infecção; III - medidas efetivas de segurança e saúde no trabalho; IV - medidas para incentivar os trabalhadores a conhecer o seu próprio estado sorológico, mediante aconselhamento e teste voluntário; particular, preservativos masculinos e femininos e, quando adequado, informações sobre seu uso correto, além do acesso a medidas de profilaxia pós-exposição; e V - orientação quanto a medidas para reduzir comportamentos de alto risco, inclusive dos grupos mais expostos a risco, com vistas a diminuir a incidência do HIV. | |  |  | |
| Art. 15. Os testes diagnósticos devem ser verdadeiramente voluntários e livres de qualquer coerção, respeitando as diretrizes internacionais em matéria de confidencialidade, aconselhamento e consentimento. | Art. 163. Os testes diagnósticos devem ser verdadeiramente voluntários e livres de qualquer coerção, respeitando as diretrizes internacionais em matéria de confidencialidade, aconselhamento e consentimento. | |  |  | |
| Art. 16. Caracteriza-se como prática discriminatória exigir aos trabalhadores, incluindo os migrantes, às pessoas que procuram emprego e aos candidatos a trabalho, testes para HIV ou quaisquer outras formas de diagnóstico de HIV. | Art. 164. Caracteriza-se como prática discriminatória exigir aos trabalhadores, incluindo os migrantes, às pessoas que procuram emprego e aos candidatos a trabalho, testes para HIV ou quaisquer outras formas de diagnóstico de HIV. § 1º Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.  § 2º O disposto no § 1º não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames comprovadamente voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao conhecimento dos resultados. | | Parágrafos 1º e 2º são da PORTARIA 1.246 DE 28.05.2010 |  | |
| Art. 17. Os resultados dos testes de HIV devem ser confidenciais e não devem comprometer o acesso ao emprego, a estabilidade, a segurança no emprego ou oportunidades para o avanço profissional. | Art. 165. Os resultados dos testes de HIV devem ser confidenciais e não devem comprometer o acesso ao emprego, a estabilidade, a segurança no emprego ou oportunidades para o avanço profissional. | |  |  | |
| Art. 18. Os trabalhadores, incluindo os migrantes, os desempregados e os candidatos a emprego, não devem ser coagidos a fornecer informações relacionadas ao HIV sobre si mesmos ou outros. | Art. 166. Os trabalhadores, incluindo os migrantes, os desempregados e os candidatos a emprego, não devem ser coagidos a fornecer informações relacionadas ao HIV sobre si mesmos ou outros. | |  |  | |
| Art. 19. O trânsito dos trabalhadores migrantes ou daqueles que pretendem migrar em função do emprego não deve ser impedido com base no seu status sorológico para o HIV, real ou suposto. | Art. 167. O trânsito dos trabalhadores migrantes ou daqueles que pretendem migrar em função do emprego não deve ser impedido com base no seu status sorológico para o HIV, real ou suposto. | |  |  | |
| Art. 20. O ambiente de trabalho deve ser seguro e salubre, a fim de prevenir a transmissão do HIV no local de trabalho. | Art. 168. O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, a fim de prevenir a transmissão do HIV no local de trabalho. | |  |  | |
| Art. 21. As ações de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem incluir precauções universais, medidas de prevenção de riscos e acidentes, tais como medidas relacionadas à organização do trabalho e ao controle de técnicas e práticas de trabalho; equipamentos de proteção individual, quando for apropriado; medidas de controle ambiental e profilaxia pós-exposição; e outras medidas de segurança para minimizar o risco de infecção pelo HIV e a tuberculose, especialmente em profissões de maior risco, como as do setor da saúde. | Art. 169. As ações de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao HIV no trabalho devem incluir precauções universais, medidas de prevenção de riscos e acidentes, tais como medidas relacionadas à organização do trabalho e ao controle de técnicas e práticas de trabalho; equipamentos de proteção individual, quando for apropriado; medidas de controle ambiental e profilaxia pós-exposição; e outras medidas de segurança para minimizar o risco de infecção pelo HIV e a tuberculose, especialmente em profissões de maior risco, como as do setor da saúde. | |  |  | |
| Art. 22. Quando existir a possibilidade de exposição ao HIV no local de trabalho, os trabalhadores devem receber informação e orientação sobre os modos de transmissão e os procedimentos para evitar a exposição e a infecção. | Art. 170. Quando existir a possibilidade de exposição ao HIV no local de trabalho, os trabalhadores devem receber informação e orientação sobre os modos de transmissão e os procedimentos para evitar a exposição e a infecção. | |  |  | |
| Art. 23. As medidas de sensibilização devem enfatizar que o HIV não é transmitido por simples contato físico e que a presença de uma pessoa vivendo com HIV não deve ser considerada como uma ameaça no local de trabalho. | Art. 171. As medidas de sensibilização devem enfatizar que o HIV não é transmitido por simples contato físico e que a presença de uma pessoa vivendo com HIV não deve ser considerada como uma ameaça no local de trabalho. | |  |  | |
| Art. 24. As práticas discriminatórias referidas nesta norma são passíveis das sanções previstas na Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995. |  | |  |  | |
| **PORTARIA 1.246 DE 28.05.2010**   Dispõe sobre a orientação das empresas e dos trabalhadores em relação à testagem relacionada ao vírus da imunodeficiência adquirida - HIV |  | |  |  | |
| Art. 1º Orientar as empresas e os trabalhadores em relação à testagem relacionada ao vírus da imunodeficiência adquirida - HIV. |  | |  |  | |
| Art. 2º Não será permitida, de forma direta ou indireta, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV. |  | | Consolidado no capítulo anterior. |  | |
| **Portaria MTE Nº 709 DE 28/05/2015** Estabelece ações de estímulo para a inclusão da população negras nas políticas, programas e projetos do Ministério do Trabalho e Emprego. |  | |  |  | |
| Art. 1º Determinar que as políticas, programas e projetos desenvolvidos no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego contemplem ações de estímulo a inclusão da população negra do mercado de trabalho na forma prevista no Capítulo V da Lei 12.288/2010. | Art. 172. As políticas, programas e projetos desenvolvidos no âmbito da Secretaria de Trabalho deverão contemplar ações de estímulo a inclusão da população negra do mercado de trabalho na forma prevista no Capítulo V da Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. | |  |  | |
|  | Art. 173. As práticas discriminatórias referidas nesta norma são passíveis das sanções previstas na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 e na Lei 12.984, de 2 de junho de 2014. | |  |  | |
|  | CAPÍTULO XII DO TRABALHO ESCRAVO | |  |  | |
| **PORTARIA Nº 1.293, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2017** Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º-C da Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016. |  | |  |  | |
|  | **Seção I Das condições análogas à escravidão** | |  |  | |
| Art. 1º Para fins de concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador que for encontrado em condição análoga à de escravo no curso de fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos da Portaria MTE n.º 1.153, de 13 de outubro de 2003, bem como para inclusão de administrados no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016, considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a: I - Trabalho forçado; II - Jornada exaustiva; III - Condição degradante de trabalho; IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; V - Retenção no local de trabalho em razão de: a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) Manutenção de vigilância ostensiva; c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais. | Art. 174. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:  I – trabalho forçado; II – jornada exaustiva; III – condição degradante de trabalho; IV – restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou V – retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; ou c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.   Parágrafo único. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, sendo dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática. | | O art. 1º da Port. 1.293/2017 conceituava o trabalho escravo para fins de concessão do seguro-desemprego. A redação do texto consolidado deixa claro que esse conceito é mais amplo, e aplica-se para a caracterização do trabalho em geral, não somente para fins de seguro-desemprego.        O par. único do art. 1º da nova portaria reproduz o art. 5º da portaria 1.293/2017. |  | |
| Art. 2º Para os fins previstos na presente Portaria: I - Trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente. II - Jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social. III - Condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho. IV - Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros. V - Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento. VI - Vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento. VII - Apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador. | Art. 175. Para os fins previstos neste Capítulo: I – trabalho forçado é aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente; II – jornada exaustiva é toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social; III – condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho; IV – restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida é a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros; V – cerceamento do uso de qualquer meio de transporte é toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento; VI – vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e VII – apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador. §1º Os conceitos estabelecidos neste artigo serão observados para fins de concessão de seguro-desemprego, conforme o disposto na Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002 e na resolução nº 306, de 06 de novembro de 2002, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT, bem como para inclusão de administrados no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016. §2º Os conceitos estabelecidos neste artigo deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual. | | Esse parágrafo incorporou disposições do art. 1º e 3º para portaria 1.293/2017, sem lhes alterar o sentido original. |  | |
| Art. 3º Os conceitos estabelecidos no artigo 2º desta norma deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual, bem como para fins de inclusão de registro no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016. |  | | Desnecessário, se as definições estão na norma é para serem observadas na atuação fiscal. |  | |
| Art. 4º Aplica-se o disposto nesta Portaria aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que presente qualquer das hipóteses previstas nos incisos I a V do artigo 1º desta Portaria. Parágrafo Único. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra. | Art. 176. Aplica-se o disposto neste Capítulo aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que presente qualquer das hipóteses previstas no art. 174. Parágrafo Único. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra. | |  |  | |
| Art. 5º O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, sendo dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática. |  | | o art. 5º da Portaria 1.293/2017 teve seu teor reproduzido no par. único do art. 192 da minuta proposta. |  | |
|  | **Seção II Da fiscalização** | |  |  | |
| Art. 6º A Administração Central do Ministério do Trabalho e as Superintendências Regionais do Trabalho deverão prover a Inspeção do Trabalho de todos os recursos necessários para a fiscalização e combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, cujo combate será prioritário em seus planejamentos e ações. | Art. 177. A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, bem como suas unidades descentralizadas, deverão prover a Inspeção do Trabalho de todos os recursos necessários para a fiscalização e combate ao trabalho em condições análogas às de escravo, cujo combate será prioritário em seus planejamentos e ações. | |  |  | |
| Art. 7º As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, e pelas Superintendências Regionais do Trabalho (SRT), por meio de grupos ou equipes de fiscalização.  **Portaria MTE nº 1.153 de 13/10/2003)**   Art. 1º A Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, por intermédio do Grupo Especial de Fiscalização Móvel - GEFM e as Delegacias Regionais do Trabalho - DRT priorizarão em seus planejamentos a realização de ações fiscais para a identificação e libertação de trabalhadores submetidos ao regime de trabalho forçado e a condição análoga à de escravo. Parágrafo Único. As ações fiscais previstas no caput deverão contar com a participação de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar Ambiental, Polícia Militar, Polícia Civil, ou outra autoridade policial que garanta a segurança da fiscalização | Art. 178. As ações fiscais para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo serão planejadas e coordenadas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho, que as realizará diretamente, por intermédio das equipes do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate ao trabalho escravo, e pelas unidades descentralizadas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, por meio de grupos ou equipes de fiscalização. § 1º A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e as unidades descentralizadas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho priorizarão em seus planejamentos a realização de ações fiscais para a identificação e resgate de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.  § 2º As ações fiscais previstas no **caput** deverão prever a participação de representantes da Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Militar Ambiental, Polícia Militar, Polícia Civil, ou outra autoridade policial que garanta a segurança da fiscalização. | | Substituição da palavra Libertação por resgate. Isso porque o regime de trabalho forçado é uma das modalidades de trabalho análogo ao de escravo.   § 1º do art. 198 da nova Portaria reproduz texto do art. 1º da Portaria nº 1.153/03. |  | |
| Art. 8º A identificação de trabalho em condição análoga à de escravo em qualquer ação fiscal ensejará a adoção dos procedimentos previstos no artigo 2º-C, §§ 1º e 2º, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado. |  | | Art. 8º da Port. 1.293/2017 está reproduzido no art. 200 da minuta proposta. |  | |
| Art. 9º Constatada situação de grave e iminente risco à segurança e à saúde do trabalhador, deverá ser realizado, de forma imediata, o embargo ou a interdição e adotadas as demais medidas previstas em lei. |  | | Procedimento já previsto na PORTARIA Nº 1.069, DE 23 DE SETEMBRO DE 2019, que disciplina os procedimentos relativos aos embargos e interdições. |  | |
| Art. 10. Com vistas a proporcionar o acolhimento de trabalhador submetido a condição análoga à de escravo, seu acompanhamento psicossocial e o acesso a políticas públicas, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, no curso da ação fiscal:  **(Portaria 1.153/03)** Art. 5º, IV - o Auditor Fiscal do Trabalho providenciará a expedição do CTPS do trabalhador caso ele não a possua. I - Orientar os trabalhadores a realizar sua inscrição no Cadastro Único da Assistência Social, sempre que possível encaminhando-os para o órgão local responsável pelo cadastramento; II - Comunicar por escrito a constatação de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS mais próximo ou, em caso de inexistência, ao Centro de Referência de Assistência Social - CRAS, solicitando o atendimento às vítimas; III - Comunicar aos demais órgãos ou entidades da sociedade civil eventualmente existentes na região voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo. § 1º. Os procedimentos previstos nos incisos II e III não serão adotados quando implicarem risco ao trabalhador. § 2º. Caso se verifique que os procedimentos previstos nos incisos II e III implicam risco de prejuízo ao sigilo da fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá adotá-los ao final da ação. | Art. 179. Com vistas a proporcionar o acolhimento de trabalhador submetido a condição análoga à de escravo, seu acompanhamento psicossocial e o acesso a políticas públicas, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, no curso da ação fiscal: I - comunicar a situação de trabalhadores submetidos a condição análoga à de escravo ao órgão gestor responsável pela política de Assistência Social local, a fim de que os trabalhadores e suas famílias sejam encaminhadas ao Centro de Referência Especializado de Assistência Social - CREAS para realizar o atendimento socioassistencial  II - na ausência de CREAS, comunicar o órgão gestor responsável pela política de Assistência Social do município; e   III - comunicar aos demais órgãos ou entidades da sociedade civil eventualmente existentes na região voltados para o atendimento de vítimas de trabalho análogo ao de escravo da situação dos trabalhadores.  § 1º Os procedimentos previstos nos incisos I a III do **caput** não serão adotados quando implicarem risco ao trabalhador.  § 2º Caso se verifique que os procedimentos previstos nos incisos I a III implicam risco de prejuízo ao sigilo da fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá adotá-los ao final da ação. | |  |  | |
|  | Art. 180. A identificação de trabalho em condição análoga à de escravo em qualquer ação fiscal ensejará a adoção dos procedimentos previstos nos §§ 1º e 2º do art. 2º−C da Lei nº 7.998, de 1990, devendo o Auditor-Fiscal do Trabalho resgatar o trabalhador que estiver submetido a essa condição e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado. | | Reproduz art. 8º da Port. 1.293/2017 |  | |
| (Portaria 1.153/03) Art. 3º Nos termos da legislação vigente, o trabalhador libertado terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego, devendo para tanto haver comprovação de ter sido resgatado do trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo por ação fiscal efetuada por Auditores-Fiscais do Trabalho. | Art. 181. Nos termos da legislação vigente, o trabalhador resgatado terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego, devendo para tanto haver comprovação da condição análoga à de escravo por ação fiscal efetuada por Auditores-Fiscais do Trabalho. | | Reproduz texto do art. 3º da Portaria nº 1.153/03 |  | |
| (Portaria 1.153/03) Art. 5º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá fornecer ao trabalhador resgatado uma via do Requerimento do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado -RSDTR, devidamente preenchido, observando: I -uma via do RSDTR será encaminhada à Coordenação Geral do Seguro Desemprego e Abono Salarial -CGDAS para processamento e, quando couber, inscrição do trabalhador no Programa de Integração Social -PIS; II -quando for reconhecido o vínculo empregatício, os dados para preenchimento do RSDTR serão fornecidos pelo empregador; III -quando não houver o reconhecimento do vínculo empregatício e não ocorrer a assinatura da CTPS pelo empregador, o Auditor Fiscal do Trabalho preencherá o RSDTR com os dados disponíveis do trabalhador, contendo obrigatoriamente, aqueles referentes ao nome da mãe, data do nascimento e endereço do trabalhador resgatado. IV -o Auditor Fiscal do Trabalho providenciará a expedição do CTPS do trabalhador caso ele não a possua. | Art. 182. O Auditor-Fiscal do Trabalho habilitado no sistema de concessão de seguro-desemprego cadastrará os dados do trabalhador resgatado para fins de concessão do benefício, conforme instruções da Coordenação-Geral de Gestão de Benefícios e orientações da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. | | O artigo reproduz texto do art. 5º da Portaria nº 1.153/03 |  | |
| Art. 11. Os casos de trabalhadores estrangeiros em situação de vulnerabilidade, vítimas de tráfico de pessoas e/ou de trabalho análogo ao de escravo deverão ser encaminhados para concessão de sua residência permanente no território nacional, de acordo com o que determinam art. 30 da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, e a Resolução Normativa nº 122, de 3 de agosto de 2016, do Conselho Nacional de Imigração - CNIg. Parágrafo Único. O encaminhamento será efetuado por meio de memorando da Chefia de Fiscalização à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) da Secretaria de Inspeção do Trabalho, devidamente instruído com pedido de autorização imediata de residência permanente formulado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate. A DETRAE, por sua vez, oficiará o Ministério da Justiça e Cidadania requerendo deferimento do pedido de autorização. | Art. 183. Deverão ser encaminhados para concessão de autorização de residência, prevista no art. 30 da Lei nº 13.445, os dados de trabalhadores imigrantes vítimas de tráfico de pessoas ou de trabalho análogo ao de escravo, observados os procedimentos estipulados pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública.  § 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate deverá solicitar à Chefia de Fiscalização o encaminhamento desses casos à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas à de Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, para que o Ministério da Justiça e Segurança Pública seja oficiado para providenciar a concessão da residência permanente de que trata o **caput**.  § 2º A solicitação de que trata o § 1º será devidamente instruída com pedido de autorização imediata de residência permanente formulado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho responsável pelo resgate. | | §§ 1º e 2º reproduzem o teor do par. único do art. 11 da Port. 1.293/2017, mas com redação mais clara, sem lhe alterar o sentido. |  | |
| Art. 12 Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de uma ou mais hipóteses previstas nos incisos I a V do art. 1º, deverá lavrar auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, descrevendo de forma circunstanciada e pormenorizada os fatos que fundamentaram a caracterização.  Parágrafo Único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho adotará as providências necessárias para a identificação dos autos de infração lavrados de forma conjunta. | Art. 184. Quando o Auditor-Fiscal do Trabalho identificar a ocorrência de uma ou mais hipóteses previstas no art. 174, deverá lavrar auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, descrevendo de forma circunstanciada e pormenorizada os fatos que fundamentaram a caracterização.  Parágrafo Único. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho e a Coordenação-Geral de Recursos adotarão as providências necessárias para a identificação dos autos de infração lavrados de forma conjunta. | | A CGR/STRAB que possui a competência para normatizar trâmite e identificação de processos de autos de infração. |  | |
| Art. 13 Da lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho com base na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016 assegurar-se-á ao administrado o exercício do contraditório e da ampla defesa, na forma do que determinam o art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal; a Lei n.º 9.784, de 29 de janeiro de 1999; e a Portaria MTPS n.º 854, de 25 de junho de 2015. | Art. 185. Da lavratura do auto de infração pelo Auditor-Fiscal do Trabalho com base na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016, assegurar-se-á ao administrado o exercício do contraditório e da ampla defesa, na forma do que determinam o art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal e a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. | | Exclusão da referência à Portaria 854/15, que será consolidada. |  | |
|  | Art. 186. Verificado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho o não recolhimento do FGTS ou Contribuição Social, deverá ser emitida Notificação de Débito de FGTS e Contribuição Social – NDFC. | | Reproduz art. 21 da Instrução Normativa nº 139/2018, que trata da fiscalização para erradicação do trabalho escravo. |  | |
|  | Art. 187. Os procedimentos de fiscalização de que trata este Capítulo serão disciplinados pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, com subsídios da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, por meio de Instrução Normativa. | | Reproduz art. 17 da 1.293/2017. |  | |
| Art. 14 O Cadastro de Empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016 será divulgado no sítio institucional do Ministério do Trabalho na rede mundial de computadores, contendo a relação dos administrados autuados em ação fiscal em que tenham sido identificados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo. § 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores em condições análogas à de escravo. § 2º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da DETRAE, cuja divulgação será realizada na forma do caput. § 3º A Assessoria de Comunicação e demais órgãos do Ministério do Trabalho deverão garantir todos os meios necessários para que a Secretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4/2016. |  | | O conteúdo do art. 14 da Port. 1.293/2017 está reproduzido no art. 191 da nova portaria. |  | |
|  | **Subseção III Do Relatório de Fiscalização** | |  |  | |
| Art. 15 O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá obrigatoriamente providenciar a elaboração de relatório de fiscalização, nas situações em que for identificada a prática de quaisquer dos tipos infracionais previstos no art. 1º desta Portaria. Parágrafo Único. A ausência de quaisquer dos documentos elencados neste artigo implicará na devolução do processo por parte da Secretaria de Inspeção do Trabalho, para que o Auditor-Fiscal o instrua corretamente. | Art. 188. O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá obrigatoriamente providenciar a elaboração de Relatório de Fiscalização nas situações em que for identificada a prática de quaisquer dos tipos infracionais previstos no art. 174 bem como nas ações fiscais que tenham sido motivadas por denúncia ou investigação deste ilícito, ainda que não se confirme a submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo.  § 1º O Relatório de Fiscalização conterá, entre outras, as seguintes informações: I - identificação do empregador (nome ou razão social, CPF ou CNPJ); II - endereço do estabelecimento; III – atividade econômica (CNAE); IV - número de trabalhadores alcançados pela ação fiscal; V - número de trabalhadores registrados na ação fiscal;  VI – número de trabalhadores em condição análoga à de escravo; VII - número de trabalhadores resgatados; VIII – número de trabalhadores menores de dezesseis anos encontrados; IX – número de trabalhadores menores de dezoito e maiores de dezesseis anos encontrados; X – número de trabalhadores menores de dezesseis anos em condição análoga à de escravo; XI – número de trabalhadores menores de dezoito e maiores de dezesseis anos em condição análoga à de escravo; XII – número de crianças e adolescentes submetidos a piores formas de trabalho infantil; XIII - valor bruto das rescisões,  XIV - valor líquido de rescisões recebido pelos trabalhadores;  XV – número de mulheres em condição análoga à de escravo; XVI – número de estrangeiros em condição análoga à de escravo; XVII – número de estrangeiros resgatados; XVIII – indicação da constatação de trabalho escravo urbano ou rural; XIX – indicação da existência de indícios de tráfico de pessoas para exploração de trabalho em condições análogas à de escravo; XX – indicação das modalidades de trabalho análogo ao de escravo encontradas, conforme previsto nos incisos I a VII do art. 174; XXI – indicação do número do auto de infração conclusivo a respeito da constatação de trabalho em condição análoga à de escravo, previsto no art. 184; XII – cópias dos autos de infração lavrados; e XIII – cópias dos Termos de Apreensão de Documentos emitidos, com cópias e eventuais prisões efetuadas. | | Sugestão DETRAE:     As ações sem resgate também necessitam de relatório conclusivo da inexistência de trabalho escravo.   Hoje há o controle e distinção entre encontrado em codição análoga x resgatados, uma vez que nem todos são realmente resgatados.  o par. único do art. 15 da Port. 1.293/2017 foi suprimido, pois seu conteúdo está defasado em relação à praxe da fiscalização.   o conteúdo dos parágrafos deste art. da nova portaria reproduz o conteúdo dos incisos I e II do art. 4º da Port. 1.153/03.   o art. 4º, II, da Port. 1.153/03 dispõe sobre “ausência de anotação de CTPS”. Para melhor precisão e coerência com a legislação vigente, o texto foi atualizado para “ausência registro de vínculo empregatício”, expressão mais ampla e adaptável à CTPS digital e ao eSocial.    Os incisos XIX e XX estavam repetidos. Retirado um. |  | |
| (Portaria 1.153/03) Art. 7º Os RAF serão elaborados até o limite de cinco dias úteis após o término da ação fiscal e serão encaminhados à Chefia da Fiscalização quando a ação fiscal se desenvolver por iniciativa das Delegacias Regionais do Trabalho para imediata remessa à Secretaria de Inspeção do Trabalho. | Art. 189. O Relatório de Fiscalização deverá ser elaborado em até cinco dias úteis após o término da ação fiscal e será encaminhado à Chefia da Fiscalização para imediata remessa à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. | | Art. da nova portaria reproduz o art. 7º da Port. 1.153/03. |  | |
| Art. 16 O Relatório de Fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo será disponibilizado ao autuado, ou a qualquer interessado, após solicitação realizada à chefia de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho responsável pela circunscrição em que foi constatado o ilícito. Parágrafo Único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará os Relatórios de Fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis no âmbito de sua competência. | Art. 190. O Relatório de Fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo será disponibilizado ao autuado, ou a qualquer interessado, após solicitação endereçada à Chefia de Fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho responsável pela circunscrição em que foi constatado o ilícito. Parágrafo Único. A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará os Relatórios de Fiscalização em que houver a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo ao Ministério Público Federal para as providências cabíveis no âmbito de sua competência. | |  |  | |
| Art. 17 A Secretaria de Inspeção do Trabalho disciplinará os procedimentos de fiscalização de que trata esta Portaria, por intermédio de instrução normativa a ser editada em até 60 (sessenta dias) dias. Art. 18 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  | |  |  | |
|  | **Seção IV Da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo** | |  |  | |
|  | Art. 191. O Cadastro de Empregadores previsto na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016, será divulgado no sítio institucional do Ministério da Economia, contendo a relação dos administrados autuados em ação fiscal em que tenham sido identificados trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo. § 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de submissão de trabalhadores em condições análogas à de escravo. § 2º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, cuja divulgação será realizada na forma do caput. § 3º A Assessoria de Comunicação e demais órgãos da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho deverão garantir todos os meios necessários para que a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho possa realizar a divulgação do Cadastro prevista no caput e no art. 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 2016. | | Conforme previsto na Portaria Interministerial. |  | |
|  | CAPÍTULO XIII  DAS ATIVIDADES DE DIREÇÃO, ASSESSORAMENTO E DE APOIO POLÍTICO-PARTIDÁRIO | |  |  | |
| **PORTARIA SEPRT Nº 1.409, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2019**   Estabelece regras voltadas à execução do art. 44-A da Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995, com a redação dada pela Lei nº 13.877, de 27 de setembro de 2019, no âmbito das competências normativas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. (Processo nº 19964.108599/2019-87). | Art. 192. Este capítulo estabelece regras voltadas à execução do art. 44-A da Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995, com a redação dada pela Lei nº 13.877, de 27 de setembro de 2019, no âmbito das competências normativas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. | |  |  | |
| Art. 1º Às atividades de direção, de assessoramento e de apoio político-partidário, assim definidas em normas internas de organização, exercidas nos órgãos, institutos e fundações dos partidos políticos não se aplica o regime jurídico previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.   Parágrafo único. As atividades descritas no caput não geram vínculo empregatício quando remuneradas com valor mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo do benefício do regime geral de previdência social. | Art. 193. Às atividades de direção, de assessoramento e de apoio político-partidário, assim definidas em normas internas de organização, exercidas nos órgãos, institutos e fundações dos partidos políticos não se aplica o regime jurídico previsto na CLT.   Parágrafo único. As atividades descritas no caput não geram vínculo empregatício quando remuneradas com valor mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo do benefício do regime geral de previdência social. | |  |  | |
| Art. 2º Normas internas dos partidos políticos disciplinarão, entre outros, os seguintes aspectos:   I - as atividades de direção, assessoramento e apoio político-partidário a serem desempenhadas com base nessa modalidade de contratação; II - a quantidade ou os critérios para as contratações a serem realizadas por diretório ou unidade partidária; III - as hipóteses de alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato; IV - as vantagens, os direitos, os deveres, as proibições e as responsabilidades dos contratados; V - as obrigações do contratante para com os contratados; VI - os prazos de vigência das contratações e a possibilidade ou não de prorrogação. | Art. 194. Normas internas dos partidos políticos disciplinarão, entre outros, os seguintes aspectos:   I - as atividades de direção, assessoramento e apoio político-partidário a serem desempenhadas com base nessa modalidade de contratação; II - a quantidade ou os critérios para as contratações a serem realizadas por diretório ou unidade partidária; III - as hipóteses de alteração, suspensão, interrupção e extinção do contrato; IV - as vantagens, os direitos, os deveres, as proibições e as responsabilidades dos contratados; V - as obrigações do contratante para com os contratados; VI - os prazos de vigência das contratações e a possibilidade ou não de prorrogação. | |  |  | |
| Art. 3º É permitida a contratação, na modalidade tratada por esta Portaria, de pessoas que foram empregadas em órgãos, institutos e fundações dos partidos políticos, sem exigência de prazo mínimo entre a extinção do contrato de trabalho e a nova contratação. | Art. 195. É permitida a contratação, na modalidade tratada por este Capítulo, de pessoas que foram empregadas em órgãos, institutos e fundações dos partidos políticos, sem exigência de prazo mínimo entre a extinção do contrato de trabalho e a nova contratação. | |  |  | |
| Art. 4º As obrigações previdenciárias para essa modalidade de contratação obedecerão ao disposto na alínea "f" do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para aqueles que exercem atividades de direção, e ao disposto na alínea "g" do mesmo inciso, para as atividades de assessoramento e apoio político-partidário. | Art. 196. As obrigações previdenciárias para essa modalidade de contratação obedecerão ao disposto na alínea "f" do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para aqueles que exercem atividades de direção, e ao disposto na alínea "g" do mesmo inciso, para as atividades de assessoramento e apoio político-partidário. | |  |  | |
| Art. 5º Aplicam-se subsidiariamente às atividades descritas no art. 1º as disposições dos arts. 593 e seguintes da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), que tratam da prestação de serviço. | Art. 197. Aplicam-se subsidiariamente às atividades descritas no art. 193 as disposições dos arts. 593 e seguintes da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), que tratam da prestação de serviço. | |  |  | |
| Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação. |  | |  |  | |
|  | CAPÍTULO XIV ENTIDADES SINDICAIS E INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO | |  |  | |
|  | **Seção I Dos Procedimentos Administrativos para o Registro de Entidades Sindicais** | |  |  | |
| **PORTARIA Nº 17.593, DE 24 DE JULHO DE 2020** Dispõe sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pelo Ministério da Economia.   Art. 1º Esta Portaria estabelece os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Parágrafo único. Os procedimentos administrativos de que trata esta Portaria observarão as seguintes diretrizes: I - simplificação do atendimento prestado às entidades sindicais; II - presunção de boa-fé; III - transparência; IV - racionalização de métodos e procedimentos de controle; V - eliminação de formalidades e exigências cujo custo econômico ou social seja superior ao risco de fraude envolvido; e VI - aplicação de soluções tecnológicas que visem a simplificar processos e procedimentos de atendimento aos usuários dos serviços públicos e a propiciar melhores condições para o compartilhamento das informações, respeitados o sigilo e a proteção do tratamento dos dados na forma da lei. | Art. 198. Esta Seção estabelece os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Parágrafo único. Os procedimentos administrativos de que trata este Capítulo observarão as seguintes diretrizes:  I - simplificação do atendimento prestado às entidades sindicais; II - presunção de boa-fé; III - transparência; IV - racionalização de métodos e procedimentos de controle; V - eliminação de formalidades e exigências cujo custo econômico ou social seja superior ao risco de fraude envolvido; e VI - aplicação de soluções tecnológicas que visem a simplificar processos e procedimentos de atendimento aos usuários dos serviços públicos e a propiciar melhores condições para o compartilhamento das informações, respeitados o sigilo e a proteção do tratamento dos dados na forma da lei. | |  |  | |
| Art. 2º Para os fins desta Portaria considera-se:  I - solicitação de registro sindical: procedimento de registro de fundação de uma nova entidade sindical; II - solicitação de alteração estatutária: procedimento de registro de alteração de categoria e base territorial abrangida por entidade sindical registrada no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES; III - solicitação de fusão: procedimento de registro por meio do qual duas ou mais entidades sindicais já registradas no CNES se unem para a formação de um novo ente sindical, que as sucederá em direitos e obrigações, extinguindo-se as entidades preexistentes; IV - solicitação de incorporação: procedimento de registro por meio do qual uma entidade sindical, denominada incorporadora, absorve a representação sindical de um ou mais entes sindicais, denominadas incorporadas, em comum acordo, que as sucederá em direitos e obrigações, tendo como consequência a extinção destes; V - solicitação de atualização sindical: procedimento por meio do qual entidade sindical com registro concedido antes de 18 de abril de 2005 promove o seu recadastramento junto ao CNES; e VI - solicitação de atualização de dados perenes: procedimento de atualização de dados referentes a membros dirigentes, filiação e localização de entidades sindicais registradas no CNES. | Art. 199. Para os fins deste Capítulo considera-se:  I - solicitação de registro sindical: procedimento de registro de fundação de uma nova entidade sindical;  II - solicitação de alteração estatutária: procedimento de registro de alteração de categoria e base territorial abrangida por entidade sindical registrada no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES;  III - solicitação de fusão: procedimento de registro por meio do qual duas ou mais entidades sindicais já registradas no CNES se unem para a formação de um novo ente sindical, que as sucederá em direitos e obrigações, extinguindo-se as entidades preexistentes;  IV - solicitação de incorporação: procedimento de registro por meio do qual uma entidade sindical, denominada incorporadora, absorve a representação sindical de um ou mais entes sindicais, denominadas incorporadas, em comum acordo, que as sucederá em direitos e obrigações, tendo como consequência a extinção destes;  V - solicitação de atualização sindical: procedimento por meio do qual entidade sindical com registro concedido antes de 18 de abril de 2005 promove o seu recadastramento junto ao CNES; e  VI - solicitação de atualização de dados perenes: procedimento de atualização de dados referentes a membros dirigentes, filiação e localização de entidades sindicais registradas no CNES. | |  |  | |
| CAPÍTULO II  DAS SOLICITAÇÕES FORMULADAS POR ENTIDADES DE PRIMEIRO GRAU E DE GRAU SUPERIOR  Art. 3º O procedimento de registro de entidades sindicais e demais solicitações dispostas no art. 2º deverão ser feitas por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | Art. 200. O procedimento de registro de entidades sindicais e demais solicitações dispostas no art. 199 deverão ser feitas por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Seção I Das solicitações formuladas por entidade sindical de primeiro grau  Subseção I Do registro de entidade sindical de primeiro grau  Art. 4º A solicitação de registro sindical deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação da assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal de circulação na referida base, que deverá conter:  a) descrição de toda a categoria e base territorial; b) subscritor c) publicação com antecedência mínima de vinte dias da data da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação; d) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e e) publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, que deverá apresentar:  a) registro em cartório; b) lista de presença; c) finalidade da assembleia; d) a data, o horário e o local de realização; e e) os nomes completos, os números de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e as respectivas assinaturas dos participantes. III - declaração da entidade de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos, o número de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES; IV - estatuto social, aprovado em assembleia geral e registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial pleiteada, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e V - comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947. | Art. 201. A solicitação de registro sindical deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação da assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal de circulação na referida base, que deverá conter:  a) descrição de toda a categoria e base territorial;  b) subscritor;  c) publicação com antecedência mínima de vinte dias da data da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  d) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  e) publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, que deverá apresentar:  a) registro em cartório;  b) lista de presença;  c) finalidade da assembleia;  d) a data, o horário e o local de realização; e  e) os nomes completos, os números de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - declaração da entidade de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos e os números de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;  IV - estatuto social, aprovado em assembleia geral e registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva, a categoria e a base territorial pleiteada, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  V - comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Subseção II  Da alteração estatutária de entidade sindical de primeiro grau  Art. 5º Para solicitação de alteração estatutária, a entidade sindical requerente deverá estar com o cadastro ativo e o mandato da diretoria atualizado no CNES.  § 1º A solicitação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação com descrição de toda a categoria e base territorial representadas e pretendidas, conforme o estatuto social, para assembleia geral de alteração estatutária, publicado no DOU e em jornal de circulação na referida base, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:  a) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  b) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  c) publicação em todas as Unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - estatuto social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial pretendida, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  IV - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947.  § 2º Na hipótese de emancipação de município, a entidade sindical preexistente na área emancipada deverá solicitar a alteração estatutária. | Art. 202. Para solicitação de alteração estatutária, a entidade sindical requerente deverá estar com o cadastro ativo e o mandato da diretoria atualizado no CNES.  § 1º A solicitação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação com descrição de toda a categoria e base territorial representadas e pretendidas, conforme o estatuto social, para assembleia geral de alteração estatutária, publicado no DOU e em jornal de circulação na referida base, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:  a) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  b) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  c) publicação em todas as Unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - estatuto social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva, a categoria e a base territorial pretendida, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  IV - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, , devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br.  § 2º Na hipótese de emancipação de município, a entidade sindical preexistente na área emancipada deverá solicitar a alteração estatutária. | |  |  | |
| Subseção III  Da fusão de entidades sindicais de primeiro grau  Art. 6º Para solicitação de fusão, as entidades sindicais requerentes deverão estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizado no CNES.  § 1º A solicitação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação conjunto dos sindicatos que participarão da fusão com a descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação das entidades, publicado no DOU e em jornal de circulação na base da entidade fundante, para assembleia geral de autorização da fusão, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:  a) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  b) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  c) publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença, contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - declaração da entidade, de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos, o número de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;  IV - estatuto social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  V - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947. | Art. 203. Para solicitação de fusão, as entidades sindicais requerentes deverão estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizado no CNES.  Parágrafo único. A solicitação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação conjunto dos sindicatos que participarão da fusão com a descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação das entidades, publicado no DOU e em jornal de circulação na base da entidade fundante, para assembleia geral de autorização da fusão, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:  a) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  b) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  c) publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença, contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - declaração da entidade, de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos e os números de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;  IV - estatuto social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva, a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  V - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Subseção IV  Da incorporação de entidade de primeiro grau  Art. 7º Para solicitação de incorporação, as entidades sindicais requerentes deverão estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizado no CNES.  § 1º A solicitação de incorporação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação conjunta dos sindicatos que participarão da incorporação com a descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação das entidades, publicado no DOU e em jornal de circulação na base da entidade incorporadora, para assembleia geral de autorização da incorporação, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:  a) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  b) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  c) publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - estatuto social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  IV - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947. | Art. 204. Para solicitação de incorporação, as entidades sindicais requerentes deverão estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizado no CNES.  Parágrafo único. A solicitação de incorporação deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação conjunta dos sindicatos que participarão da incorporação com a descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação das entidades, publicado no DOU e em jornal de circulação na base da entidade incorporadora, para assembleia geral de autorização da incorporação, do qual conste o subscritor, que deverá atender ao seguinte:  a) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para entidades de base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;  b) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de circulação na referida base não superior a cinco dias; e  c) publicação em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.  II - ata da assembleia geral com a descrição da categoria e da base territorial aprovada, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - estatuto social registrado em cartório, no qual deve constar, de forma objetiva, a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, tais como "afins", "similares", "conexos", entre outros; e  IV - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Seção II  Da solicitação de registro e de alteração estatutária de entidade sindical de grau superior  Art. 8º As federações e as confederações deverão organizar-se na forma dos arts. 534 e 535 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.  Parágrafo único. As entidades de grau superior coordenarão os interesses das entidades a elas filiadas. | Art. 205. As federações e as confederações deverão organizar-se na forma dos arts. 534 e 535 da CLT.  Parágrafo único. As entidades de grau superior coordenarão os interesses das entidades a elas filiadas. | |  |  | |
| Art. 9º A solicitação de registro sindical, por entidade sindical de grau superior, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação dos representantes legais das entidades fundadoras para assembleia geral de fundação da entidade de grau superior, publicado no DOU com antecedência mínima de trinta dias da data da assembleia, do qual conste o CNPJ, a denominação das entidades fundantes e o subscritor;  II - ata da assembleia geral registrada em cartório, devendo constar expressamente a aprovação da fundação e a indicação das entidades fundadoras com os respectivos CNPJs, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - declaração do representante legal da entidade de grau superior, de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos, o número de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;  IV - estatuto social, aprovado em assembleia geral e registrado em cartório; e  V - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947.  Parágrafo único. A entidade que pretenda participar da fundação de entidade de grau superior deverá possuir cadastro ativo, diretoria atualizada e proceder à solicitação de atualização de dados perenes - na modalidade "filiação" no CNES. | Art. 206. A solicitação de registro sindical, por entidade sindical de grau superior, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação dos representantes legais das entidades fundadoras para assembleia geral de fundação da entidade de grau superior, publicado no DOU com antecedência mínima de trinta dias da data da assembleia, do qual conste o CNPJ, a denominação das entidades fundantes e o subscritor;  II - ata da assembleia geral registrada em cartório, devendo constar expressamente a aprovação da fundação e a indicação das entidades fundadoras com os respectivos CNPJs, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - declaração do representante legal da entidade de grau superior, de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos e os números de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES;  IV - estatuto social, aprovado em assembleia geral e registrado em cartório; e  V - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br.  Parágrafo único. A entidade que pretenda participar da fundação de entidade de grau superior deverá possuir, no sistema CNES, cadastro ativo e diretoria atualizada e proceder à solicitação de atualização de dados perenes - na modalidade "filiação". | |  |  | |
| Art. 10. A solicitação de alteração estatutária, por entidade sindical de grau superior, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação do conselho de representantes da entidade sindical de grau superior, com a indicação do subscritor, publicado no DOU com antecedência mínima de trinta dias da data da assembleia, contendo o objeto da alteração;  II - ata da assembleia geral com o objeto da alteração, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença, na qual conste a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - estatuto social aprovado em assembleia geral e registrado em cartório; e  IV - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947.  Parágrafo único. A entidade de grau superior deverá estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizados no CNES. | Art. 207. A solicitação de alteração estatutária, por entidade sindical de grau superior, deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:  I - edital de convocação do conselho de representantes da entidade sindical de grau superior, com a indicação do subscritor, publicado no DOU com antecedência mínima de trinta dias da data da assembleia, contendo o objeto da alteração;  II - ata da assembleia geral com o objeto da alteração, registrada em cartório, acompanhada de lista de presença, na qual conste a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização, os nomes completos, os números de registro no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes;  III - estatuto social aprovado em assembleia geral e registrado em cartório; e  IV - comprovante de pagamento da GRU, relativa ao custo das publicações no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br.  Parágrafo único. A entidade de grau superior deverá estar com cadastro ativo e mandato da diretoria atualizados no CNES. | |  |  | |
| CAPÍTULO III DO PROCESSO ADMINISTRATIVO Seção I Da análise do processo  Art. 11. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho analisará as solicitações de que tratam os artigos 4º a 10, observando os seguintes critérios: I - regularidade da documentação; II - adequação da categoria pleiteada à definição prevista no art. 511 da CLT para as entidades de primeiro grau; III - existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a do sindicato requerente; IV - existência de número mínimo de filiados para as entidades de grau superior, conforme previsto nos arts. 534 e 535 da CLT; e V - nos casos de fusão e incorporação, se a representação da entidade resultante corresponde à soma da representação das entidades preexistentes. | Art. 208. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho analisará as solicitações de que tratam os arts. 201 a 207, observando os seguintes critérios:  I - regularidade da documentação;  II - adequação da categoria pleiteada à definição prevista no art. 511 da CLT para as entidades de primeiro grau;  III - existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a do sindicato requerente;  IV - existência de número mínimo de filiados para as entidades de grau superior, conforme previsto nos arts. 534 e 535 da CLT; e  V - nos casos de fusão e incorporação, se a representação da entidade resultante corresponde à soma da representação das entidades preexistentes. | |  |  | |
| Art. 12. Quando da verificação de que trata o inciso III do art. 11 for constatada a existência de conflito parcial de representação, será considerado regular o pedido para fins de publicação, salvo se a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato representante da mesma categoria registrado no CNES. | Art. 209. Quando da verificação de que trata o inciso III do art. 208 for constatada a existência de conflito parcial de representação, será considerado regular o pedido para fins de publicação, salvo se a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato representante da mesma categoria registrado no CNES. | |  |  | |
| Art. 13. Constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro sindical ou de alteração estatutária, com coincidência total ou parcial de base territorial ou categoria, deve-se publicar o pedido respeitando a ordem cronológica, conforme data e hora do protocolo, caso ambos tenham protocolado a documentação completa. | Art. 210. Constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro sindical ou de alteração estatutária, com coincidência total ou parcial de base territorial ou categoria, deve-se publicar o pedido respeitando a ordem cronológica, conforme data e hora do protocolo, caso ambos tenham protocolado a documentação completa. | |  |  | |
| Seção II  Da abertura do prazo para impugnação  Art. 14. Constatada a regularidade do processo, nos termos do art. 11, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho publicará no DOU a abertura do prazo para impugnação.  Parágrafo único. As disposições deste artigo não se aplicam aos pedidos de alteração estatutária para redução da base territorial, fusão, incorporação e pedidos de registro ou alteração de entidades de grau superior, em relação aos quais incidem as disposições dos incisos IV, V e VI do art. 21. | Art. 211. Constatada a regularidade do processo, nos termos do art. 208, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho publicará no DOU a abertura do prazo para impugnação.  Parágrafo único. As disposições deste artigo não se aplicam aos pedidos de alteração estatutária para redução da base territorial, fusão, incorporação e pedidos de registro ou alteração de entidades de grau superior, em relação aos quais incidem as disposições dos incisos IV, V e VI do art. 218. | |  |  | |
| Seção III  Da impugnação  Art. 15. Publicada a abertura do prazo para impugnação, a entidade sindical de mesmo grau que já possua ao menos a primeira publicação do processo pleiteado no DOU poderá fazê-la em até trinta dias, por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br, anexando comprovante de pagamento da GRU no valor de R$ 83,77 (oitenta e três reais e setenta e sete centavos), relativa ao custo da publicação no DOU, com as seguintes referências: UG 380918; Gestão 00001; Código de recolhimento 68888-6; e número de referência 38091800001-3947.  § 1º A entidade impugnante que estiver com suas informações desatualizadas no CNES deverá apresentar declaração nos termos do inciso III do art. 4º.  § 2º As impugnações deverão ser individuais e fazer referência a um único pedido. | Art. 212. Publicada a abertura do prazo para impugnação, a entidade sindical de mesmo grau que já possua ao menos a primeira publicação do processo pleiteado no DOU poderá fazê-la em até trinta dias, por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br, anexando comprovante de pagamento da GRU no valor de R$ 83,77 (oitenta e três reais e setenta e sete centavos), relativa ao custo da publicação no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br.  § 1º A entidade impugnante que estiver com suas informações desatualizadas no CNES deverá apresentar declaração nos termos do inciso III do art. 201.   § 2º As impugnações deverão ser individuais e fazer referência a um único pedido. | |  |  | |
| Art. 16. Constatada a regularidade da impugnação e eventual sobreposição sindical, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho remeterá as partes envolvidas para o procedimento de solução de conflitos. | Art. 213. Constatada a regularidade da impugnação e eventual sobreposição sindical, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho remeterá as partes envolvidas para o procedimento de solução de conflitos. | |  |  | |
| Seção IV  Da solução dos conflitos entre entidades sindicais impugnante e impugnada  Art. 17. A solução do conflito entre entidades sindicais poderá resultar de autocomposição, mediação ou arbitragem, cabendo a escolha aos interessados, observados os preceitos da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, e da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, no que couberem.  § 1º A entidade impugnada será notificada, por meio do DOU, para apresentar o resultado da solução do conflito no prazo de até noventa dias, sob pena de arquivamento do processo de solicitação de registro.  § 2º Havendo consenso entre as partes, o resultado da solução do conflito deverá ser juntado aos autos do processo impugnado documento que informe, objetivamente, a representação de cada entidade envolvida.  § 3º Não será aceita como solução do conflito a eventual alteração de representação que amplie a categoria ou a base territorial requerida, objeto do litígio. | Art. 214. A solução do conflito entre entidades sindicais poderá resultar de autocomposição, mediação ou arbitragem, cabendo a escolha aos interessados, observados os preceitos da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, e da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, no que couberem.  § 1º A entidade impugnada será notificada, por meio do DOU, para apresentar o resultado da solução do conflito no prazo de até noventa dias, sob pena de arquivamento do processo de solicitação de registro.  § 2º Havendo consenso entre as partes, deverá ser juntado aos autos do processo impugnado documento que informe, objetivamente, a representação acordada de cada entidade envolvida.  § 3º Não será aceita como solução do conflito a eventual alteração de representação que amplie a categoria ou a base territorial requerida, objeto do litígio. | |  |  | |
| Seção V  Do arquivamento da impugnação  Art. 18. As impugnações serão arquivadas nas seguintes hipóteses:  I - inobservância do art. 15;  II - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados;  III - não coincidência de base territorial ou categoria entre as entidades indicadas como conflitantes;  IV - perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retirada do conflito;  V - desistência da impugnação;  VI - verificação de conflito preexistente ao objeto da alteração estatutária; e  VII - na hipótese de impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por instrumento de procuração específica. | Art. 215. As impugnações serão arquivadas nas seguintes hipóteses:  I - inobservância do art. 212;  II - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados;  III - não coincidência de base territorial ou categoria entre as entidades indicadas como conflitantes;  IV - perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retirada do conflito;  V - desistência da impugnação;  VI - verificação de conflito preexistente ao objeto da alteração estatutária; e  VII - na hipótese de impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por instrumento de procuração específica. | |  |  | |
| Art. 19. O pedido de desistência da solicitação de impugnação somente será acolhido se apresentado em documento assinado pelo representante legal da entidade impugnante, com mandato vigente, e registrado em cartório. | Art. 216. O pedido de desistência da solicitação de impugnação somente será acolhido se apresentado em documento assinado pelo representante legal da entidade impugnante, com mandato vigente, e registrado em cartório. | |  |  | |
| Seção VI  Da suspensão do processo  Art. 20. As solicitações previstas nos incisos I, II, III e IV do art. 2º serão suspensas nos seguintes casos:  I - durante o prazo previsto no § 1º do art. 17, quando se tratar de solicitação de registro sindical e solicitação de alteração estatutária; e  II - por determinação judicial. | Art. 217. As solicitações previstas nos incisos I, II, III e IV do art. 199 serão suspensas nos seguintes casos:  I - durante o prazo previsto no § 1º do art. 214 quando se tratar de solicitação de registro sindical e solicitação de alteração estatutária; e  II - por determinação judicial. | |  |  | |
| Seção VII  Do deferimento e do arquivamento  Art. 21. O deferimento das solicitações previstas nos incisos I, II, III e IV do art. 2º, será efetuado pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho nas seguintes situações:  I - decorrido o prazo de trinta dias, sem que tenham sido apresentadas impugnações;  II - arquivamento das impugnações;  III - após solução do conflito, nos termos do § 2º do art. 17;  IV - quando o objeto da alteração estatutária reduzir a base territorial da entidade, atendidos os requisitos previstos no art. 5º;  V - quando cumpridos os requisitos previstos nos arts. 6º e 7º, nos casos de fusão e de incorporação;  VI - quando cumpridos os requisitos previstos nos arts. 8º a 10, nos casos de entidades de grau superior; e  VII - por determinação judicial.  § 1º O deferimento das solicitações ficará condicionado às entidades estarem com dados da diretoria atualizados e terem comprovado o pagamento de GRU, relativo ao custo da publicação no DOU.  § 2º Constatada a falta de atualização do mandato da diretoria e do comprovante de pagamento da GRU de que trata o parágrafo 1º, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho notificará a entidade para apresentar os documentos necessários, no prazo de quinze dias, a contar do envio da correspondência eletrônica, sob pena de arquivamento do pedido, ressalvada a hipótese de cumprimento por determinação judicial.  § 3º O deferimento do registro ou alteração estatutária ficará condicionada a nova pesquisa de conflito, visando a preservação da unicidade sindical. | Art. 218. O deferimento das solicitações previstas nos incisos I, II, III e IV do art. 199, será efetuado pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho nas seguintes situações:  I - decorrido o prazo de trinta dias, sem que tenham sido apresentadas impugnações;  II - arquivamento das impugnações;  III - após solução do conflito, nos termos do § 2º do art. 214;  IV - quando o objeto da alteração estatutária reduzir a base territorial da entidade, atendidos os requisitos previstos no art. 212;  V - quando cumpridos os requisitos previstos nos arts. 213 e 214, nos casos de fusão e de incorporação;  VI - quando cumpridos os requisitos previstos nos arts. 215 a 217, nos casos de entidades de grau superior; e  VII - por determinação judicial.  § 1º O deferimento das solicitações ficará condicionado às entidades estarem com dados da diretoria atualizados e terem comprovado o pagamento de GRU, relativo ao custo da publicação no DOU.  § 2º Constatada a falta de atualização do mandato da diretoria e do comprovante de pagamento da GRU de que trata o § 1º, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho notificará a entidade para apresentar os documentos necessários, no prazo de quinze dias, a contar do envio da correspondência eletrônica, sob pena de arquivamento do pedido, ressalvada a hipótese de cumprimento por determinação judicial.  § 3º O deferimento do registro ou alteração estatutária ficará condicionada a nova pesquisa de conflito, visando a preservação da unicidade sindical. | |  |  | |
| Art. 22. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho arquivará as solicitações nos seguintes casos:  I - insuficiência ou irregularidade de documentação;  II - não caracterização da categoria pleiteada, nos termos do art. 511 da CLT;  III - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato registrado na CNES;  IV - quando a base territorial requerida englobar o município sede de sindicato com registro, representante de idêntica categoria;  V - no caso de entidades de grau superior, quando forem descumpridos os requisitos previstos nos arts. 8º a 10;  VI - falta de atualização do mandato da diretoria ou da comprovação do pagamento da GRU, após transcorrido o prazo previsto no § 2º do art. 21;  VII - a pedido da entidade sindical, subscrito por seu representante legal e devidamente registrado em cartório;  VIII - quando identificada duplicidade de pedidos referentes a uma mesma entidade;  IX - nos casos de fusão e incorporação, se a representação da entidade resultante não corresponder à soma da representação das entidades preexistentes;  X - esgotado o prazo previsto § 1º do art. 17 sem a resolução do conflito;  XI - se o interessado deixar de promover os atos que lhe competem dentro do prazo fixado pela Administração, após regularmente notificado; e  XII - por determinação judicial.  § 1º Na hipótese do inciso VIII deste artigo, serão arquivados os processos anteriores ao último protocolado.  § 2º Identificada a existência de processos sem movimentação há mais de um ano, por inércia do interessado, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho procederá ao arquivamento. | Art. 219. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho arquivará as solicitações nos seguintes casos:  I - insuficiência ou irregularidade de documentação;  II - não caracterização da categoria pleiteada, nos termos do art. 511 da CLT;  III - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato registrado na CNES;  IV - quando a base territorial requerida englobar o município sede de sindicato com registro, representante de idêntica categoria;  V - no caso de entidades de grau superior, quando forem descumpridos os requisitos previstos nos arts. 205 a 207;  VI - falta de atualização do mandato da diretoria ou da comprovação do pagamento da GRU, após transcorrido o prazo previsto no § 2º do art. 218;  VII - a pedido da entidade sindical, subscrito por seu representante legal e devidamente registrado em cartório;  VIII - quando identificada duplicidade de pedidos referentes a uma mesma entidade;  IX - nos casos de fusão e incorporação, se a representação da entidade resultante não corresponder à soma da representação das entidades preexistentes;  X - esgotado o prazo previsto § 1º do art. 214 sem a resolução do conflito;  XI - se o interessado deixar de promover os atos que lhe competem dentro do prazo fixado pela Administração, após regularmente notificado; e  XII - por determinação judicial.  § 1º Na hipótese do inciso VIII do caput, serão arquivados os processos anteriores ao último protocolado.  § 2º Identificada a existência de processos sem movimentação há mais de um ano, por inércia do interessado, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho procederá ao arquivamento. | |  |  | |
| CAPÍTULO IV DO REGISTRO NO SISTEMA DO CADASTRO NACIONAL DE ENTIDADES SINDICAIS - CNES E DA CERTIDÃO SINDICAL  Seção I Do registro e das anotações no CNES  Art. 23. Após o deferimento do registro, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho efetivará o cadastro ativo da entidade no CNES de acordo com a representação deferida. | Art. 220. Após o deferimento do registro, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho efetivará o cadastro ativo da entidade no CNES de acordo com a representação deferida. | |  |  | |
| Art. 24. Quando o deferimento resultar na exclusão de categoria ou de base territorial de entidade sindical registrada, a modificação será anotada no cadastro da entidade preexistente no CNES, para que conste, de forma atualizada, a sua representação. | Art. 221. Quando o deferimento resultar na exclusão de categoria ou de base territorial de entidade sindical registrada, a modificação será anotada no cadastro da entidade preexistente no CNES, para que conste, de forma atualizada, a sua representação. | |  |  | |
| Seção II Da Certidão Sindical  Art. 25. A certidão sindical será disponibilizada no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, disponível no endereço eletrônico do Ministério da Economia. | Art. 222. A certidão sindical será disponibilizada no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, disponível no endereço eletrônico do Ministério da Economia. | |  |  | |
| CAPÍTULO V DA SUSPENSÃO E DO CANCELAMENTO DO REGISTRO SINDICAL  Seção I Da suspensão do registro sindical  Art. 26. O registro sindical será suspenso:  I - quando a entidade sindical de grau superior não mantiver o número mínimo de filiados; e  II - por determinação judicial. | Art. 223. O registro sindical será suspenso:  I - quando a entidade sindical de grau superior não mantiver o número mínimo de filiados; e  II - por determinação judicial. | |  |  | |
| Art. 27. O registro sindical será cancelado nos seguintes casos:  I - administrativamente, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento, assegurado aos interessados o direito ao contraditório e a ampla defesa no prazo de dez dias, bem como observado o prazo decadencial de cinco anos, conforme disposições contidas nos arts. 53 e 54 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999;  II - a pedido da própria entidade ou de terceiros, mediante apresentação de certidão de dissolução do cartório competente ou comprovante de inscrição no CNPJ com situação de baixada ou nula;  III- na ocorrência de fusão ou incorporação, na forma dos arts. 6º e 7º; e  IV - por determinação judicial. | Art. 224. O registro sindical será cancelado nos seguintes casos:  I - de ofício, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento, assegurado aos interessados o direito ao contraditório e a ampla defesa no prazo de dez dias, bem como observado o prazo decadencial de cinco anos, conforme disposições contidas nos arts. 53 e 54 da Lei nº9.784, de 1999;  II - a pedido da própria entidade ou de terceiros, mediante apresentação de certidão de dissolução do cartório competente ou comprovante de inscrição no CNPJ com situação de baixada ou nula;  III- na ocorrência de fusão ou incorporação, na forma dos arts. 203 e 204; e  IV - por determinação judicial. | |  |  | |
| CAPÍTULO VI  DA ATUALIZAÇÃO DAS INFORMAÇÕES SINDICAIS NO CNES  Seção I  Da Atualização Sindical  Art. 28. A solicitação de atualização sindical deverá ser feita por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | Art. 225. A solicitação de atualização sindical deverá ser feita por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Art. 29. Para efetuar a atualização sindical, o interessado deverá apresentar os seguintes documentos:  I - declaração nos termos do inciso III do art. 4º ou do inciso III do art. 9º, conforme o caso;  II - estatuto social, registrado em cartório, no qual conste a atual representação de seu registro ou de alteração estatutária deferido; e  III - declaração de filiação à entidade de grau superior, se for o caso, registrada em cartório, assinada pelo representante legal. | Art. 226. Para efetuar a atualização sindical, o interessado deverá apresentar os seguintes documentos:  I - declaração nos termos do inciso III do art. 201 ou do inciso III do art. 206, conforme o caso;   II - estatuto social, registrado em cartório, no qual conste a atual representação de seu registro ou de alteração estatutária deferido; e  III - declaração de filiação à entidade de grau superior, se for o caso, registrada em cartório, assinada pelo representante legal. | |  |  | |
| Art. 30. A solicitação de atualização sindical não implica em alteração de representatividade e base territorial do requerente. | Art. 227. A solicitação de atualização sindical não implica em alteração de representatividade e base territorial do requerente. | |  |  | |
| Art. 31. A solicitação de atualização de dados perenes deverá ser feito por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | Art. 228. A solicitação de atualização de dados perenes deverá ser feita por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Art. 32. A atualização de dados perenes será automática:  I - após preenchidos os campos obrigatórios referentes aos membros dirigentes, dados eleitorais e endereço, quando a atualização se referir a dados de diretoria ou localização; e  II - após preenchidos os campos obrigatórios referentes a filiação ou desfiliação a entidade de grau superior, quando a atualização se referir a dados de filiação.  § 1º Os diretores devem estar regularmente eleitos nos termos do estatuto da entidade.  § 2º Na hipótese tratada no inciso II deste artigo, constatada a ausência de correspondência entre a entidade postulante e a entidade indicada na filiação, a solicitação será invalidada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho.  § 3º A veracidade das informações a que se refere este artigo é de responsabilidade do declarante, o qual responderá civil, penal e administrativamente em caso de declaração falsa, situação em que implicará na anulação da validação promovida. | Art. 229. A atualização de dados perenes será automática:  I - após preenchidos os campos obrigatórios referentes aos membros dirigentes, dados eleitorais e endereço, quando a atualização se referir a dados de diretoria ou localização; e  II - após preenchidos os campos obrigatórios referentes a filiação ou desfiliação a entidade de grau superior, quando a atualização se referir a dados de filiação.  § 1º Os diretores devem estar regularmente eleitos nos termos do estatuto da entidade.  § 2º Na hipótese tratada no inciso II do **caput**, constatada a ausência de correspondência entre a entidade postulante e a entidade indicada na filiação, a solicitação será invalidada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho.  § 3º A veracidade das informações a que se refere este artigo é de responsabilidade do declarante, o qual responderá civil, penal e administrativamente em caso de declaração falsa, situação em que implicará na anulação da validação promovida. | |  |  | |
| Seção III Atualização da denominação  Art. 33. Para a solicitação de atualização da denominação, a entidade deverá peticionar requerimento eletrônico no SEI/ME e anexar estatuto atualizado registrado em cartório.  Parágrafo único. A validação ficará condicionada à correspondência entre a denominação da entidade e a categoria por ela representada, conforme o CNES. | Art. 230. Para a solicitação de atualização da denominação, a entidade deverá peticionar requerimento eletrônico no Sistema Eletrônico de Informações - SEI do Ministério da Economia e anexar estatuto atualizado registrado em cartório.  Parágrafo único. A validação ficará condicionada à correspondência entre a denominação da entidade e a categoria por ela representada, conforme o CNES. | |  |  | |
| CAPÍTULO VII DO CÓDIGO SINDICAL  Art. 34. Deferido o registro sindical, a entidade poderá requerer junto à Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho a geração do respectivo código sindical. | Art. 231. Deferido o registro sindical, a entidade poderá requerer junto à Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho a geração do respectivo código sindical. | |  |  | |
| Art. 35. Para solicitar a geração do código sindical, a entidade sindical deverá abrir na Caixa Econômica Federal conta corrente em seu nome, intitulada de "Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical", de acordo com o previsto no art. 588 da CLT.  § 1° Efetivado o previsto no caput, a entidade sindical deverá proceder à solicitação de dados perenes na modalidade de filiação, conforme o inciso II do art. 32, inserindo os dados bancários relativos à conta corrente, bem como o responsável pela sua movimentação.  § 2° Estando válidas as informações encaminhadas pela entidade sindical, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho gerará o respectivo código sindical. | Art. 232. Para solicitar a geração do código sindical, a entidade sindical deverá abrir na Caixa Econômica Federal conta corrente em seu nome, intitulada de "Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical", de acordo com o previsto no art. 588 da CLT.  § 1° Efetivado o previsto no caput, a entidade sindical deverá proceder à solicitação de dados perenes na modalidade de filiação, conforme o inciso II do art. 229, inserindo os dados bancários relativos à conta corrente, bem como o responsável pela sua movimentação.  § 2° Estando válidas as informações encaminhadas pela entidade sindical, a Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho gerará o respectivo código sindical. | |  |  | |
| Art. 36. O CNES gerará diariamente arquivo contendo os códigos sindicais, as alterações e cancelamentos homologados, para envio à Caixa Econômica Federal por meio de canal de comunicação especificamente criado para esse fim. | Art. 233. O CNES gerará diariamente arquivo contendo os códigos sindicais, as alterações e cancelamentos homologados, para envio à Caixa Econômica Federal por meio de canal de comunicação especificamente criado para esse fim. | |  |  | |
| Art. 37.A entidade que estiver com mandato de diretoria vencido terá seu código sindical suspenso até a atualização dos dados no sistema CNES. | Art. 234. A entidade que estiver com mandato de diretoria vencido terá seu código sindical suspenso até a atualização dos dados no sistema CNES. | |  |  | |
| Art. 38. A Subsecretaria de Relações do Trabalho atuará como órgão gestor da administração do código sindical, por intermédio do Sistema Integrado de Relações do Trabalho.  Parágrafo único. A Subsecretaria de Relações do Trabalho encaminhará informações à Caixa Econômica Federal para fins de apropriação de cadastramento, alteração e cancelamento do código sindical da respectiva entidade sindical em seus sistemas. | Art. 235. A Subsecretaria de Relações do Trabalho atuará como órgão gestor da administração do código sindical, por intermédio do Sistema Integrado de Relações do Trabalho.  Parágrafo único. A Subsecretaria de Relações do Trabalho encaminhará informações à Caixa Econômica Federal para fins de apropriação de cadastramento, alteração e cancelamento do código sindical da respectiva entidade sindical em seus sistemas. | |  |  | |
| CAPÍTULO VIII DOS RECURSOS  Art. 39. Das decisões administrativas caberá recurso em face de razões de legalidade e de mérito, no prazo de dez dias, a contar da respectiva publicação.  § 1° Competem ao Coordenador-Geral de Registro Sindical e ao Subsecretário de Relações do Trabalho, em primeira e segunda instância administrativa, respectivamente, as decisões referentes aos processos a que se referem a presente Portaria.  § 2° O recurso será dirigido ao Coordenador-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho, o qual, se não reconsiderar a decisão no prazo de cinco dias, fará o juízo de admissibilidade e o encaminhará ao Subsecretário de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho para decisão. | Art. 236. Das decisões administrativas caberá recurso em face de razões de legalidade e de mérito, no prazo de dez dias, a contar da respectiva publicação.  § 1° Competem ao Coordenador-Geral de Registro Sindical e ao Subsecretário de Relações do Trabalho, em primeira e segunda instância administrativa, respectivamente, as decisões referentes aos processos a que se referem este Capítulo. a presente Portaria.  § 2° O recurso será dirigido ao Coordenador-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho, o qual, se não reconsiderar a decisão no prazo de cinco dias, fará o juízo de admissibilidade e o encaminhará ao Subsecretário de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho para decisão. | |  |  | |
| **Portaria MTE nº 420 de 10/03/2011** Dispõe sobre a inclusão, no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, das entidades sindicais rurais de trabalhadores, portadoras de cartas sindicais emitidas sob a égide da Portaria nº 346, de 17.07.1963.  Art. 1º. Poderão ser incluídas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES as entidades sindicais rurais de empregadores e de trabalhadores, portadoras de cartas sindicais emitidas sob a égide da Portaria nº 346, de 17 de junho de 1963, publicada no Diário Oficial da União de 21 de junho de 1963, desde que atendidas as condições previstas nesta Portaria.(Nota Legisweb: Redação dada pela Portaria MTE Nº 1641 DE 10/10/2012) | Art. 237. Poderão ser incluídas no CNES as entidades sindicais rurais de empregadores e de trabalhadores, portadoras de cartas sindicais emitidas sob a égide da Portaria nº 346, de 17 de junho de 1963, publicada no Diário Oficial da União de 21 de junho de 1963, desde que atendidas as condições previstas neste Capítulo. | |  |  | |
| Art. 2º Para a solicitação de inclusão, as entidades, previstas no art. 1º, deverão acessar o Sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, disponível no endereço eletrônico www.mte.gov.br, e seguir as instruções ali constantes para a emissão do formulário de pedido de registro. § 1º No campo "Classe", a entidade deverá selecionar, obrigatoriamente, a opção Rural -Carta do Milho; § 2º Após a transmissão dos dados e confirmação do envio eletrônico do pedido, o interessado deverá protocolizar, para formação de processo administrativo, unicamente no protocolo geral da sede do Ministério do Trabalho e Emprego em Brasília, os seguintes documentos:  I - requerimento original gerado pelo Sistema, assinado pelo representante legal da entidade; II - cópia autenticada da Carta Sindical; III - cópia autenticada da página do Diário Oficial da União contendo a publicação da concessão do registro sindical pelo MTE; IV - cópia autenticada do estatuto social atualizado registrado em cartório; V - cópia autenticada da ata de eleição, apuração e posse da atual diretoria, com a indicação do nome completo e número do Cadastro de Pessoas Físicas - CPF dos representantes legais da entidade requerente, acompanhada de lista contendo o nome completo e assinatura dos presentes; VI - certidão de inscrição da entidade no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ, com natureza jurídica específica; VII - comprovante de endereço em nome da entidade, original ou cópia autenticada; VIII - comprovante original de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativo ao custo das publicações no Diário Oficial da União, conforme indicado em portaria ministerial, devendo-se utilizar as seguintes referências: UG 380918, Gestão 00001 e Código de recolhimento 68888-6, referência 38091800001-3947. § 3º Na falta de apresentação do documento previsto no § 2º, inciso III, a entidade deverá apresentar o estatuto social da época da concessão da "carta sindical" e, na falta deste, ao menos dois documentos emitidos entre 21 de junho de 1963 e 04 de outubro de 1988, todos em original ou cópia autenticada, dentre os seguintes: (Nota Legisweb: Redação dada pela Portaria MTE Nº 1641 DE 10/10/2012) | Art. 238. Para a solicitação de inclusão no CNES, as entidades previstas no art. 237, deverão acessar o portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br, e seguir as instruções ali constantes para a emissão do formulário de pedido de registro.  Parágrafo único. No CNES, no campo "Classe", a entidade deverá selecionar, obrigatoriamente, a opção Rural - Carta do Milho. | |  |  | |
|  | Art. 239. A solicitação de inclusão deverá ser acompanhada dos seguintes documentos: I - cópia da Carta Sindical; II - cópia do estatuto social atualizado registrado em cartório; III - declaração da entidade de que os dirigentes foram regularmente eleitos nos termos do estatuto, contendo os nomes completos, o número de registro no CPF, em consonância com os dados informados no CNES; e IV - comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativo ao custo das publicações no DOU, devendo utilizar as referências de Unidade Gestora - UG, Gestão, Código de Recolhimento e Referência, disponíveis no endereço www.gov.br. | |  |  | |
| Art. 3º O requerimento formará processo administrativo, que será analisado no âmbito da Coordenação-Geral de Registro Sindical - CGRS da Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, para verificação da unicidade sindical e regularidade da documentação.  § 1º Para fins de observância da unicidade sindical, a CGRS verificará a existência ou não, no CNES, de entidade sindical representante da categoria na mesma base territorial descrita na carta sindical.  § 2º O processo administrativo será arquivado por ato do Secretário de Relações do Trabalho se for constatada insuficiência ou irregularidade nos documentos apresentados pelo requerente. | Art. 240. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho da Secretaria de Trabalho analisará as solicitações de que trata o art. 239, para verificação da unicidade sindical e regularidade da documentação.  § 1º Para fins de observância da unicidade sindical, a Coordenação-Geral de Registro Sindical verificará a existência ou não, no CNES, de entidade sindical representante da categoria na mesma base territorial descrita na carta sindical.  § 2º A solicitação de inclusão será arquivada por ato do Coordenador-Geral de Registro Sindical se for constatada insuficiência ou irregularidade nos documentos apresentados pelo requerente. | |  |  | |
| Art. 4º Após a verificação, pela CGRS, da regularidade da documentação apresentada, o pedido de inclusão será publicado no Diário Oficial da União, para fins de publicidade e abertura de prazo de quinze dias para manifestações.  Parágrafo único. A manifestação deve conter requerimento assinado pelo representante legal da entidade sindical indicando claramente o objeto do conflito, com a demonstração da coincidência de base territorial e categoria, sob pena de ser considerada inválida. | Art. 241. Após a verificação, pela Coordenação-Geral de Registro Sindical, da regularidade da documentação apresentada, a solicitação de inclusão será publicada no DOU, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnações, nos termos do art. 211  Parágrafo único. O procedimento de apresentação de impugnação, bem como a solução de conflitos seguirá os mesmos ditames previstos nos arts. 212 a 215. | |  |  | |
| Art. 5º Havendo entidade sindical com coincidência de representação, a CGRS promoverá a mediação das partes, a fim de esclarecer os pontos conflitantes e verificar a possibilidade de acordo.  § 1º As entidades serão convidadas, com antecedência mínima de quinze dias, para comparecimento à reunião de mediação a ser coordenada por um servidor do MTE, que poderá ser realizada no âmbito da SRT ou da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da sede da entidade requerente do reconhecimento.  § 2º Será lavrada ata circunstanciada da reunião, assinada por todos os presentes com poder de decisão, da qual conste o resultado da tentativa de acordo.  § 3º Não havendo acordo entre as partes, o pedido ficará sobrestado até que a SRT seja notificada do inteiro teor de acordo, judicial ou extrajudicial, ou decisão judicial que decida a controvérsia. Art. 6º Não havendo manifestação válida e não existindo outra entidade registrada que possua base territorial e categoria com ela coincidentes, será promovida a inclusão da entidade sindical no CNES. | Art. 242. Não havendo impugnação válida e não existindo outra entidade registrada que possua base territorial e categoria com ela coincidentes, será promovida a inclusão da entidade sindical no CNES.  § 1º O deferimento das solicitações ficará condicionado ao preenchimento dos requisitos previstos no art. 218.  § 2º A inclusão da entidade sindical no CNES não terá o condão de alterar a sua situação jurídica. | |  |  | |
| Art. 7º Serão publicados no Diário Oficial da União os arquivamentos previstos no § 2º do art. 3º, os sobrestamentos nas hipóteses do § 3º do art. 5º, bem como a inclusão constante no art. 6º.  Art. 8º. Toda alteração estatutária das entidades mencionadas no artigo 1º, que envolva mudança na categoria e/ou base territorial, existentes desde a publicação do registro, somente será objeto de apreciação após a sua inclusão no CNES, e cumpridos os requisitos da Portaria nº 186/2008. (Nota Legisweb: Redação dada pela Portaria MTE Nº 1641 DE 10/10/2012) | Art. 243. Toda alteração estatutária das entidades mencionadas no art. 237, que envolva mudança na categoria ou na base territorial, existentes desde a publicação do registro, somente será objeto de apreciação após a sua inclusão no CNES, e cumpridos os requisitos deste Capítulo. | |  |  | |
| **PORTARIA Nº 17.593, DE 24 DE JULHO DE 2020** CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES GERAIS  Art. 40. As análises de solicitações serão feitas de acordo com a ordem cronológica de data e hora de protocolo, obedecidas as seguintes disposições no Sistema de Distribuição de Processos - SDP:  I - as solicitações de incorporação e de fusão e os recursos administrativos serão cadastradas em filas distintas; e  II - as solicitações de registro sindical e solicitações de alteração estatutária serão cadastradas em fila única e diversa das que se refere o item anterior.  Parágrafo único. Os processos das entidades de primeiro grau e de grau superior terão filas de distribuição distintas. | Art. 244. As análises de solicitações serão feitas de acordo com a ordem cronológica de data e hora de protocolo, obedecidas as seguintes disposições no Sistema de Distribuição de Processos - SDP:  I - as solicitações de incorporação e de fusão e os recursos administrativos serão cadastradas em filas distintas; e  II - as solicitações de registro sindical e solicitações de alteração estatutária serão cadastradas em fila única e diversa das que se refere o inciso I.  Parágrafo único. Os processos das entidades de primeiro grau e de grau superior terão filas de distribuição distintas. | |  |  | |
| Art. 41. Os processos deverão ser analisados no prazo máximo de um ano, contado da data de recebimento da solicitação, ressalvados os prazos para a prática de atos a cargo do interessado e outros inerentes ao processo, desde que devidamente justificados nos autos.  Parágrafo único. As solicitações previstas nos arts. 28 a 33 deverão ser analisados no prazo máximo de sessenta dias. | Art. 245. Os processos deverão ser analisados no prazo máximo de um ano, contado da data de recebimento da solicitação, ressalvados os prazos para a prática de atos a cargo do interessado e outros inerentes ao processo, desde que devidamente justificados nos autos.  Parágrafo único. As solicitações previstas nos arts. 225 a 230 deverão ser analisados no prazo máximo de sessenta dias. | |  |  | |
| Art. 42. A contagem dos prazos será feita na forma prevista no Capítulo XVI da Lei nº 9.784, de 1999. | Art. 246. A contagem dos prazos será feita na forma prevista no Capítulo XVI da Lei nº 9.784, de 1999. | |  |  | |
| Art. 43. As notificações previstas nesta Portaria serão encaminhadas às entidades por meio do endereço eletrônico informado na solicitação, sendo de sua exclusiva responsabilidade a consulta periódica, a fim de verificar o seu recebimento. | Art. 247. As notificações previstas neste Capítulo serão encaminhadas às entidades por meio do endereço eletrônico informado na solicitação, sendo de sua exclusiva responsabilidade a consulta periódica, a fim de verificar o seu recebimento. | |  |  | |
| Art. 44. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho publicará no DOU as decisões referentes à abertura de prazo para impugnação, arquivamento da impugnação, encaminhamento para a solução de conflitos, suspensão, deferimento, arquivamento, cancelamento e revisão de atos. | Art. 248. A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho publicará no DOU as decisões referentes à abertura de prazo para impugnação, arquivamento da impugnação, encaminhamento para a solução de conflitos, suspensão, deferimento, arquivamento, cancelamento e revisão de atos. | |  |  | |
| Art. 45. O pagamento das publicações será efetuado por meio da GRU, sendo que o valor deve ser calculado pelo Simulador no CNES, disponível no endereço eletrônico do Ministério da Economia.  Parágrafo único. O valor da publicação terá como base o Sistema de Envio de Matérias - INcom, da Imprensa Nacional, conforme as informações declaradas pelas entidades requerentes, composto pela razão social, denominação, categoria, base territorial e número do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ. | Art. 249. O pagamento das publicações será efetuado por meio da GRU, sendo que o valor deve ser calculado pelo Simulador no CNES, disponível no portal gov.br.  Parágrafo único. O valor da publicação terá como base o Sistema de Envio de Matérias - INcom, da Imprensa Nacional, conforme as informações declaradas pelas entidades requerentes, composto pela razão social, denominação, categoria, base territorial e número do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ. | |  |  | |
| Art. 46. O teor e a integridade dos documentos digitalizados são de responsabilidade do interessado, que responderá nos termos da legislação civil, penal e administrativa por eventuais fraudes. | Art. 250. O teor e a integridade dos documentos digitalizados são de responsabilidade do interessado, que responderá nos termos da legislação civil, penal e administrativa por eventuais fraudes. | |  |  | |
| CAPÍTULO X  DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS  Art. 47. Os procedimentos dispostos nesta Portaria alcançam os processos administrativos que se encontram em trâmite na Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho. | Art. 251. Os procedimentos dispostos neste Capítulo alcançam os processos administrativos que se encontram em trâmite na Coordenação-Geral de Registro Sindical da Subsecretaria de Relações do Trabalho. | |  |  | |
| **PORTARIA MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO Nº 488 DE 23.11.2005**  Aprova o modelo da Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical Urbana - GRCSU. | **Seção II Do Recolhimento e da Distribuição da Contribuição Sindical Urbana** | |  |  | |
| Art. 1º Aprovar o modelo da Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical Urbana - GRCSU para empregadores, empregados, avulsos, profissionais liberais e agentes ou trabalhadores autônomos (Anexo I), bem como as instruções de preenchimento (Anexo II).  Parágrafo único. A GRCSU é o único documento hábil para a quitação dos valores devidos a título de contribuição sindical urbana, sendo composta de duas vias: uma destinada ao contribuinte, para comprovação da regularidade da arrecadação e outra à entidade arrecadadora. |  | |  |  | |
| Art. 3º A contribuição sindical urbana poderá ser recolhida em qualquer agência bancária, bem como em todos os canais da Caixa Econômica Federal - CAIXA (agências, unidades lotéricas, correspondentes bancários, postos de auto-atendimento), na forma estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. | Art. 252. A Contribuição Sindical Urbana - CSU, quando devida por trabalhadores e empregadores, deverá ser recolhida por meio da rede bancária, nos termos do disposto nos arts. 589 a 591 da CLT. | |  |  | |
| Art. 4º A GRCSU estará disponível para preenchimento no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (www.mte.gov.br) e da CAIXA (www.caixa.gov.br).  Parágrafo único. A CAIXA disponibilizará terminais em suas agências para o preenchimento da guia para os contribuintes que não tiverem acesso a internet. | Art. 253. A Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana – GRCSU disponível para preenchimento no endereço eletrônico da Secretaria de Trabalho - http://trabalho.gov.br e da CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - https://caixa.gov.br é o documento hábil para a quitação dos valores devidos a título de CSU. | |  |  | |
| Art. 2º Nas empresas que possuam estabelecimentos localizados em base territorial sindical distinta da matriz, o recolhimento da contribuição sindical urbana devida por trabalhadores e empregadores será efetuado por estabelecimento. | Art. 254. Na hipótese de haver empresas que possuam estabelecimentos localizados em base territorial sindical distinta da matriz, o recolhimento da CSU será efetuado por estabelecimento. | |  |  | |
| Art. 5º O repasse, pela CAIXA, dos valores da contribuição sindical urbana para as entidades sindicais e para a "Conta Especial Emprego e Salário" observará o disposto nos artigos 589, 590 e 591 da CLT. | Art. 255. A distribuição, pela Caixa Econômica Federal, dos valores da CSU para as entidades sindicais e para a Conta Especial Emprego e Salário - CEES observará o disposto nos arts. 589 a 591 da CLT e será efetuada de acordo com as filiações da entidade sindical constantes no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais – CNES, no dia do efetivo pagamento da CSU pelo contribuinte. | |  |  | |
| Art. 6º A CAIXA deverá encaminhar, mensalmente, para as entidades sindicais, para a Secretaria de Relações do Trabalho do MTE e para a Coordenação-Geral de Recursos do FAT - CGFAT, informações relativas ao recolhimento da contribuição sindical urbana, por meio de arquivo eletrônico e de relatório impresso, com informações relativas à arrecadação da contribuição sindical por contribuinte, por categoria, por entidade, por Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE e por Unidade da Federação, bem como um relatório anual consolidado. | Art. 256. A Caixa Econômica Federal deverá disponibilizar mensalmente à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, por meio de arquivo eletrônico, as informações constantes nas GRCSU, bem como as relativas aos valores distribuídos e respectivos destinatários. | |  |  | |
| Art. 7º A Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical, aprovada pela Portaria nº 3.233, de 29 de dezembro de 1983, poderá ser utilizada até o dia 31 de dezembro de 2005. |  | | Dispositivo exaurido. |  | |
| Art. 8º Revogam-se a Portaria nº. 172, de 6 de abril de 2005 e demais disposições em contrário.  Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. |  | |  |  | |
| **INSTRUÇÃO NORMATIVA DO SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO - SRT Nº 16 de 15.10.2013** | **Seção III Do Registro de Instrumentos Coletivos de Trabalho** | |  |  | |
|  |  | |  |  | |
|  | Art. 257. Considera-se instrumento coletivo de trabalho a convenção coletiva, os acordos coletivos e respectivos termos aditivos, nos termos do Título VI da CLT. | |  |  | |
| Art. 3º Os requerimentos de registro de convenções e acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos deverão ser efetuados por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do MTE na internet (www.mte.gov.br), observados os requisitos formais e de legitimidade previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e nesta Instrução Normativa. | Art. 258. O registro dos instrumentos coletivos de trabalho deverá ser efetuado por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br, observados os requisitos formais e de legitimidade previstos no Título VI da CLT. | |  |  | |
| Art. 4º Os instrumentos coletivos de trabalho deverão observar as disposições do Título VI da CLT, os requisitos de validade dos atos e negócios jurídicos em geral e demais normas vigentes. |  | | Conteúdo no art. 258 |  | |
| Art. 5º O Sistema MEDIADOR permitirá apenas a elaboração de instrumento coletivo cuja(s) entidade(s) sindical(is) signatária(s) esteja(m) devidamente cadastrada(s) e atualizada(s) no CNES. |  | | Requisitos de legitimidade estão no parágrafo único do art. 259 |  | |
| Art. 6º O Sistema MEDIADOR extrairá do CNES as informações das entidades sindicais signatárias referentes à base territorial, ao mandato de diretoria, à legitimidade de representação dos dirigentes sindicais, conforme o grupo a que pertençam, se empregado ou empregador. § 1º Tratando-se de convenção coletiva, o Sistema MEDIADOR fará o cruzamento das bases territoriais das entidades sindicais signatárias e exibirá a base territorial comum entre as partes. § 2º Quando se tratar de acordo coletivo, o Sistema MEDIADOR exibirá toda a base territorial da(s) entidade(s) sindical(is) signatária(s). § 3º Quando os dados de diretoria de qualquer entidade sindical signatária estiverem desatualizados no CNES, o Sistema MEDIADOR não permitirá a transmissão do instrumento coletivo, que ficará aguardando atualização das informações, observando-se o disposto no parágrafo único do art. 8º desta Instrução Normativa. § 4º As Federações ou, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais são legítimas para celebrar instrumento coletivo de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas ou filiadas, quando: I - Inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações, conforme o § 2º do art. 611 da CLT; II - Houver recusa de pactuação pela entidade sindical respectiva, conforme o § 1º do art. 617 da CLT; III - Comprovadamente autorizadas pelas respectivas entidades sindicais representadas para pactuar em seu nome. | Art. 259. As Federações ou, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais são legítimas para celebrar instrumento coletivo de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas ou filiadas, quando:  I - inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações, conforme o § 2º do art. 611 da CLT; e II - comprovadamente autorizadas pelas respectivas entidades sindicais representadas para pactuar em seu nome.  Parágrafo único. Para a solicitação de registro de instrumento coletivo de trabalho, a entidade sindical requerente deverá estar com o cadastro ativo e o mandato da diretoria atualizado no CNES. | | O sistema Mediador está em atualização. Portanto não é conveniente estabelecer todo o detalhamento de seu funcionamento em Portaria. |  | |
| Art. 7º As cláusulas do instrumento coletivo em elaboração deverão ser inseridas sem numeração e separadamente, sendo necessário informar para cada cláusula o Grupo, Sub-Grupo e o título específico a que pertence. | Art. 260. As cláusulas do instrumento coletivo de trabalho deverão ser inseridas sem numeração, sendo necessário informar para cada uma o Grupo, Subgrupo e o título específico a que pertence. | |  |  | |
| Art. 8º Concluída a elaboração do instrumento coletivo no Sistema MEDIADOR, deverá ser feita sua transmissão. Parágrafo único. Os instrumentos coletivos em elaboração no Sistema MEDIADOR que permanecerem pendentes de transmissão por mais de 60 dias, a contar da sua última movimentação, serão arquivados automaticamente. |  | | Procedimento estará no próprio sistema, desnecessário dispor em portaria. |  | |
| Art. 9º Após a transmissão a que se refere o art.8º desta IN, o Sistema MEDIADOR gerará o requerimento de registro do instrumento coletivo, que deverá ser assinado pelos solicitantes. |  | | Procedimento estará no próprio sistema, desnecessário dispor em portaria. |  | |
| Art. 10. Serão permitidas alterações no instrumento coletivo: I - Durante a sua fase de elaboração, por acesso direto ao formulário do sistema; II - Após a sua transmissão e registro, desde que formalizadas mediante Termo Aditivo, ao qual se aplicam todas as regras da negociação e celebração do instrumento coletivo a que se refere. |  | | Procedimento estará no próprio sistema, desnecessário dispor em portaria. |  | |
| Art. 11. Poderá ser elaborado Termo Aditivo pelas partes signatárias do instrumento coletivo, seja para alterá-lo ou complementá-lo, o qual deverá também ser incluído no sistema MEDIADOR. |  | | Procedimento estará no próprio sistema, desnecessário dispor em portaria. |  | |
| Art. 12. Aplicam-se ao Termo Aditivo todas as regras previstas nesta IN para inclusão e solicitação de registros dos instrumentos coletivos a que se refere. |  | | Procedimento estará no próprio sistema, desnecessário dispor em portaria. |  | |
|  | Art. 261. O conteúdo das cláusulas do instrumento coletivo de trabalho não poderá divergir das informações inseridas nas abas específicas de representação, categoria, abrangência, data-base e assembleia. | |  |  | |
|  | Art. 262. Para o deferimento do registro, a solicitação deverá estar acompanhada da cópia da ata da assembleia que aprovou o respectivo instrumento. | | Comprovação documental. |  | |
| Art. 13. O requerimento de registro, emitido por meio do Sistema MEDIADOR, deverá ser protocolado em qualquer unidade do MTE. | Art. 263. As notificações relacionadas à solicitação de registro do instrumento coletivo de trabalho serão feitas eletronicamente, sendo de responsabilidade das partes o acompanhamento por meio do portal gov.br. | |  |  | |
| Art. 14. O requerimento de registro será analisado: I - pela Secretaria de Relação do Trabalho, quando se tratar de instrumento coletivo com abrangência nacional ou interestadual; e II - pelo Serviço/Seção de Relações do Trabalho da unidade descentralizada do MTE da Unidade Federativa abrangida pelo instrumento coletivo, nos demais casos. | Art. 264. O requerimento de registro do instrumento coletivo de trabalho será analisado: I - pela Coordenação-Geral de Relação do Trabalho, quando se tratar de instrumento coletivo de trabalho com abrangência nacional ou interestadual; ou II – pela Seção/Setor/Núcleo de Relações do Trabalho da Unidade Federativa abrangida pelo instrumento coletivo de trabalho, nos demais casos. | | Atualização em função da nova estrutura do Ministério da Economia |  | |
| Art. 15. Após o protocolo, as solicitações de registro de instrumento coletivo serão passíveis de retificação nas seguintes situações: I - Rasura no requerimento de registro; II - Ausência de assinatura no requerimento de registro; III - Requerimento de registro diverso do original; IV - Ausência de comprovação, por Federação ou Confederação, de outorga para negociar em nome da entidade sindical que lhe é vinculada, na hipótese do inc.III do § 4º do art.6º desta IN; V - Ausência de comprovação de representação válida e legítima do solicitante; VI - Indicação de categoria não representada pelos signatários. § 1º A outorga de que trata o inciso IV deste artigo pode ser comprovada mediante previsão de delegação da entidade representada constante de seu estatuto, ou de ata de assembléia da categoria que aprove a referida representação. § 2º As partes signatárias serão notificadas para sanar as irregularidades, permanecendo o processo na situação "aguardando retificação" até que se verifiquem as correções necessárias. | Art. 265. Após o protocolo, as solicitações de registro de instrumento coletivo de trabalho serão passíveis de retificação nas seguintes situações: I – quando não cumpridas as formalidades do art. 258 desta Portaria; II - ausência de assinatura no requerimento de registro; III - ausência de comprovação, por Federação ou Confederação, de outorga para negociar em nome da entidade sindical que lhe é vinculada;  IV - ausência de comprovação de representação válida; V - indicação de categoria não representada pelos signatários; VI – ausência ou inconsistências nos anexos exigidos.   § 1º A outorga de que trata o inciso III do caput poderá ser comprovada mediante previsão de delegação da entidade representada constante de seu estatuto, por procuração, ou de ata de assembleia da categoria que aprove a referida representação.  § 2º As partes signatárias serão notificadas para, no prazo de trinta dias a contar da notificação eletrônica, sanar as irregularidades identificadas. | |  |  | |
| Art. 16. As solicitações serão arquivadas sem o devido registro do instrumento coletivo nas seguintes situações: I - Instrumento elaborado sem observância ao disposto no artigo 6º desta IN; II - Instrumento coletivo inserido no Sistema MEDIADOR sem formatação de texto, de forma que impossibilite sua leitura; III - Quando expirada a vigência de instrumento coletivo pendente de retificação, sem que tenham sido efetuadas as retificações necessárias; ou IV - Quando a solicitação de registro se referir a instrumento coletivo com vigência expirada. | Art. 266. As solicitações serão arquivadas sem o devido registro do instrumento coletivo de trabalho quando não atendido o disposto no §2º do art. 265. | | Simplificação do procedimento, será arquivado sempre que não forem sanadas as irregularidades no prazo previsto. |  | |
|  | Art. 267. Das decisões administrativas denegatórias de solicitações de registro, caberá recurso administrativo, no prazo de dez dias a contar da disponibilização da referida decisão. | | Inclusão do procedimento recursal. |  | |
|  | Art. 268. O recurso administrativo será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará ao:  I - Subsecretário de Relações de Trabalho, quando se tratar de instrumento coletivo de trabalho com abrangência nacional ou interestadual; e II - Coordenador-Geral de Relações do trabalho nos demais casos. | | Inclusão do procedimento recursal. |  | |
| Art. 17. Os instrumentos coletivos registrados ficarão disponíveis para consulta de qualquer interessado na página eletrônica do MTE (www.mte.gov.br). | Art. 269. Os instrumentos coletivos registrados ficarão disponíveis para consulta de qualquer interessado no portal gov.br. | |  |  | |
| INSTRUÇÃO NORMATIVA DO SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO - SRT Nº 16 de 15.10.2013  Dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego e sobre a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas. | **Seção IV Da Mediação de Conflitos de Natureza Trabalhista** | |  |  | |
| Art. 1º Disciplinar os procedimentos para depósito, registro e arquivo de convenções e acordos coletivos de trabalho e seus respectivos termos aditivos nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, e para a solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas. |  | |  |  | |
| Capítulo I - Da Solicitação de Depósito, Registro e Arquivo de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho Art. 2º Para os fins desta Instrução Normativa considera-se: I - Instrumento coletivo: convenção ou acordo coletivo de trabalho e seus respectivos termos aditivos, previstos no art. 611 e seguintes da CLT; II - Depósito: ato de entrega do requerimento de registro do instrumento transmitido via internet, por meio do Sistema MEDIADOR, no protocolo dos órgãos do MTE, para fins de registro; III - Registro: ato administrativo de assentamento da norma depositada; IV - Arquivo sem registro: situação em que o processo não atende aos requisitos previstos nesta Instrução Normativa; V - Signatário: pessoa legitimada a firmar o instrumento coletivo; VI - Solicitante: pessoa legitimada a solicitar o registro no Sistema MEDIADOR; VII - CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais. |  | |  |  | |
| Art. 18. Poderá ser solicitar mediação de negociação coletiva de natureza trabalhista, nos casos de: I - Pactuação de instrumento coletivo de trabalho; II - Descumprimento de norma contida em instrumento coletivo; ou III - Descumprimento de legislação trabalhista. | Art. 270. Os trabalhadores, por intermédio das respectivas entidades sindicais representantes, e empregadores, por si ou por intermédio das respectivas entidades sindicais representantes, poderão solicitar à Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia a realização de mediação, visando à composição de conflito. | |  |  | |
| Art. 20. A solicitação de mediação deverá ser dirigida: I - Ao Serviço/Seção de Relações do Trabalho da unidade descentralizada do MTE correspondente, quando se tratar de negociação de âmbito municipal, intermunicipal ou estadual; ou II - À Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, na hipótese de negociação de âmbito nacional ou interestadual. |  | |  |  | |
| Art. 19. As solicitações de mediação coletiva de natureza trabalhista deverão ser efetuadas por meio do Sistema MEDIADOR, disponível no endereço eletrônico do MTE na internet (www.mte.gov.br), por qualquer das partes interessadas, observados os requisitos formais e de legitimidade previstos nesta Instrução Normativa. | Art. 271. A solicitação de mediação deverá ser efetuada por meio do portal de serviços do governo federal no endereço www.gov.br e após a transmissão será dirigida: I - ao chefe da unidade competente em matéria de Relações do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho local, quando se tratar de mediação em conflito de âmbito municipal, intermunicipal ou estadual; ou II - à Subsecretaria de Relações do Trabalho do Ministério da Economia, na hipótese de mediação em conflito de âmbito nacional ou interestadual.  Parágrafo único. Para a solicitação de mediação, a entidade sindical requerente deverá estar com o cadastro ativo e o mandato da diretoria atualizado no CNES. | | Atualização do procedimento para entrada via portal gov.br   Junção dos arts. 19, 20 e 21 vigentes. |  | |
| Art. 20. A solicitação de mediação deverá ser dirigida:  I - Ao Serviço/Seção de Relações do Trabalho da unidade descentralizada do MTE correspondente, quando se tratar de negociação de âmbito municipal, intermunicipal ou estadual; ou II - À Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, na hipótese de negociação de âmbito nacional ou interestadual. |  | |  |  | |
| Art. 21. Para efeitos de verificação de legitimidade das partes para negociar, o Sistema MEDIADOR extrairá do CNES as informações das entidades sindicais, referentes à base territorial, mandato de diretoria e identificação dos dirigentes sindicais. |  | |  |  | |
| Art. 22. O solicitante deverá preencher o "Formulário de solicitação de mediação" disponível no Sistema MEDIADOR, conforme as instruções nele constantes, e, após, transmiti-lo através do mesmo sistema. |  | |  |  | |
| Art. 23. Concluída a transmissão, o sistema MEDIADOR emitirá o "Requerimento de mediação", o qual deverá ser protocolado em até sessenta dias na unidade do MTE selecionada pelo solicitante. Parágrafo único. O requerimento de que trata o caput deste artigo deve ser assinado pelo solicitante. |  | | Os procedimentos dos arts. 22 e 23 estarão explicados no portal gov.br. |  | |
|  | Art. 272. A mediação, gratuita para as partes, será realizada:   I - por servidor lotado na unidade competente em matéria de relações do trabalho;  II - pelo titular da Superintendência ou Gerência correspondente; ou   III - por Auditor-Fiscal do Trabalho, sob concordância da chefia a que estiver vinculado. | | Indicação expressa de quem são os servidores a serem indicados para a mediação. |  | |
| Art. 24. As solicitações deverão ser analisadas pelo órgão do MTE correspondente, no prazo de até trinta dias do seu recebimento. Parágrafo único. Entendendo que, face à importância do tema ou ao impacto social da mediação, o Serviço/Seção de Relações do Trabalho da unidade descentralizada do MTE poderá solicitar que mediações a ele solicitadas sejam realizadas pela Secretaria de Relações do Trabalho, a qual analisará a proposta. | Art. 273. As solicitações serão analisadas no prazo de até trinta dias do seu recebimento. § 1° As notificações relacionadas ao pedido de mediação serão feitas eletronicamente, sendo de responsabilidade das partes o seu acompanhamento por meio do portal gov.br.  § 2° É permitida a realização de mediação não presencial conduzida pelo mediador através do emprego de recursos tecnológicos de transmissão de sons e imagens em tempo real, devendo o resultado ser reduzido a termo. | | Previsão de mediação virtual, nos casos impossibilitados de sessões presenciais. Além de reduzir custos, já abrange situações como da atual pandemia. |  | |
| Art. 25. Deferida a solicitação, o órgão do MTE correspondente realizará o agendamento da mediação e fará a devida comunicação às partes envolvidas. |  | |  |  | |
| Art. 26. O não comparecimento injustificado da parte solicitante à reunião de mediação ensejará o arquivamento do processo, exceto se a outra solicitar a sua continuidade. | Art. 274. A ausência injustificada da parte solicitante à mediação ensejará o arquivamento do processo, exceto se a outra parte solicitar a sua continuidade. | |  |  | |
| Art. 27. As fases de tramitação do processo de solicitação de mediação ficarão disponíveis no Sistema MEDIADOR. |  | |  |  | |
|  | CAPÍTULO XV DA ASSINATURA E DO ARMAZENAMENTO DE DOCUMENTOS EM MEIO ELETRÔNICO | |  |  | |
| **PORTARIA Nº 211, DE 11 DE ABRIL DE 2019**   Dispõe sobre a assinatura e a guarda eletrônicas dos documentos relacionados à segurança e saúde no trabalho. |  | |  |  | |
| Art. 1º É considerada válida a utilização de certificação digital no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil, normatizada por lei específica, para a criação e assinatura eletrônica dos seguintes documentos:  I - Programa de Controle de Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;  II - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA;  III - Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR;  IV - Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil - PCMAT;  V - Programa de Proteção Respiratória - PPR;  VI - Atestado de Saúde Ocupacional - ASO;  VII - Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalhador Rural - PGSSMTR;  VIII - Análise Ergonômica do Trabalho - AET;  IX - Plano de Proteção Radiológica - PRR;  X - Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes;  XI - certificados ou comprovantes de capacitações contidas nas Normas Regulamentadoras;  XII - laudos que fundamentam todos os documentos previstos neste artigo, a exemplo dos laudos de insalubridade e periculosidade;  XIII - demais documentos exigidos com fundamento no art. 200 do Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943.   § 1º Os documentos previstos neste artigo já assinados no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil serão considerados válidos nos termos desta Portaria.   § 2º O arquivo eletrônico que contém os documentos mencionados neste artigo deve ser apresentado no formato "Portable Document Format" - PDF de qualidade padrão "PDF/A-1", descrito na ABNT NBR ISO 19005-1, devendo o empregador mantê-lo à disposição para apresentação à Inspeção do Trabalho. | Art. 275. Para o armazenamento, em meio eletrônico, óptico ou equivalente, de quaisquer 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, deverá ser utilizada a certificação digital no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), nos termos do disposto na Lei nº 12.682, de 9 de julho de 2012.    § 1º Os documentos previstos no **caput** já assinados no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil serão considerados válidos.    § 2º O arquivo eletrônico que contém os documentos mencionados no **caput** deve ser apresentado no formato **Portable Document Format - PDF** de qualidade, descrito na ABNT NBR ISO 19005-1, devendo o empregador mantê-lo à disposição para apresentação à Inspeção do Trabalho. | |  |  | |
| Art. 2º Também será considerada válida a guarda em meio eletrônico dos documentos descritos no art. 1º assinados manualmente, inclusive os anteriores à vigência desta Portaria, pelo período correspondente exigido na legislação própria, em especial para os fins de fiscalização quanto ao cumprimento, por parte do empregador, das obrigações de segurança e saúde no trabalho.   Parágrafo único. Os empregadores que optarem pela guarda de documentos prevista no caput devem manter os originais pelo período ali mencionado, proporcionando à Inspeção do Trabalho, caso julgue necessário, o acesso aos documentos físicos originais mediante prévia notificação. |  | |  |  | |
| Art. 3º A forma de assinatura, guarda e apresentação de documentos prevista no art. 1º é inicialmente facultativa, tornando-se obrigatória nos seguintes prazos, contados da vigência desta Portaria:  I - 5 (cinco) anos, para microempresas e microempreendedores individuais;  II - 3 (três) anos, para empresas de pequeno porte; e  III - 2 (dois) anos, para as demais empresas.  § 1º Excepcionalmente poderá ser aceita a apresentação do documento em papel quando a geração do mesmo em formato digital se mostrar comprovadamente inviável, seja em razão de sua natureza ou do local onde a fiscalização venha a ser realizada.  § 2º A situação mencionada no § 1º deste artigo será devidamente justificada pelo empregador, que deverá comprovar a autenticidade e a integridade do documento. | Art. 276. A forma de assinatura, guarda e apresentação de documentos prevista no art. 275 é facultativa. | | Retirada da obrigatoriedade, em virtude da edição da Lei n° 14.063, de 2020 |  | |
|  | Art. 277. O empregador poderá utilizar controle único e centralizado dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho, à exceção do registro de empregados, do registro de horário de trabalho, que deverão permanecer em cada estabelecimento.   Parágrafo único. A exibição dos documentos passíveis de centralização deverá ser feita no prazo de dois a oito dias, a critério do Auditor-Fiscal do Trabalho. | | Art. 3°, trazido da Portaria nº 3.626 de 13/11/1991. Os demais artigos da Portaria já foram revogados, com exceção do art. 13, cujo conteúdo já está abrangido nas portarias sobre Registro Eletrônico de Ponto. |  | |
|  | **Capítulo XVI**  **DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**  **Seção I** **Do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo** | |  | |  | |
| **PORTARIA Nº 950, DE 13 DE JANEIRO DE 2020** Edita normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. (Processo nº 19964.109239/2019-01). |  | |  | |  | |
| Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, conforme previsto no art. 18 da Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. | Art. 278. Esta Seção dispõe sobre normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, instituído pela Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019.  Parágrafo único. Os contratos de trabalho Verde e Amarelo firmados durante a vigência da Medida Provisória 905, de 2019, revogada pela Medida Provisória nº 955, de 20 de abril de 2020 são atos jurídicos perfeitos, conforme o disposto no art. 6º do Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. | | Inserção do parágrafo único para deixar claro que os contratos celebrados na vigência da MP constituem Ato jurídico perfeito conforme art. 6º do Decreto-Lei nº 4.657/1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. |  | |
| Art. 2º As condições de elegibilidade do trabalhador ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo devem ser observadas no momento da celebração do contrato, considerando: I - o limite máximo de idade de vinte e nove anos; e II - a caracterização como primeiro emprego do trabalhador. § 1º Observado o disposto no inciso I do caput, fica assegurada a duração do contrato por até vinte e quatro meses. § 2º A prorrogação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo pode ocorrer até o dia 31 de dezembro de 2022 e enquanto o trabalhador tiver idade inferior a trinta anos. § 3º O prazo máximo do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo é de vinte e quatro meses, incluindo as prorrogações. § 4º Para fins da caracterização como primeiro emprego, o trabalhador deve apresentar ao empregador informações da Carteira de Trabalho Digital comprovando a inexistência de vínculos laborais anteriores. § 5º Para avaliar a caracterização de que trata o § 4º, o empregador deve desconsiderar os seguintes vínculos laborais: I - menor aprendiz; II - contrato de experiência; III - trabalho intermitente; e IV - trabalho avulso. | Art. 279. As condições de elegibilidade do trabalhador ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo devem ter considerado, no momento da celebração do contrato: I - o limite máximo de idade de vinte e nove anos; e II - a caracterização como primeiro emprego do trabalhador.  § 1º Observado o disposto no inciso I do caput, fica assegurada a duração do contrato por até vinte e quatro meses.  § 2º Para fins da caracterização como primeiro emprego, o trabalhador deve ter apresentado ao empregador informações da Carteira de Trabalho Digital comprovando a inexistência de vínculos laborais anteriores.  § 3º Para avaliar a caracterização de que trata o § 2º, o empregador deve desconsiderar os seguintes vínculos laborais:  I - menor aprendiz; II - contrato de experiência; III - trabalho intermitente; e IV - trabalho avulso. | | Em função da revogação da MP 905/2019, os contratos verde e amarelo não mais poderão ser prorrogados. Apenas os contratos firmados durante a vigência da MP são atos jurídicos perfeitos e devem vigorar até o seu prazo final de vigência. |  | |
| Art. 3º Para aferição da média de que trata o art. 2º da Medida Provisória nº 905, de 2019, serão considerados:  I - todos estabelecimentos da empresa; e II - o número total de empregados a cada mês, correspondendo à quantidade de vínculos ativos no último dia daquele mês. § 1º A média de que trata o caput poderá ser consultada, por estabelecimento, nos sítios www.gov.br ou https://servicos.mte.gov.br/verdeamarelo. § 2º São considerados novos postos de trabalho as contratações que tornem o total de empregados da empresa superior à média de que trata o caput. § 3º A consulta a que se refere o §1º será realizada mediante o uso de certificação digital. |  | | Não há mais a possibilidade de ser firmado contrato nessa modalidade, o que tornou o artigo exaurido e desnecessário. |  | |
| Art. 4º Descaracteriza a modalidade Contrato Verde e Amarelo a contratação de trabalhador em desrespeito às regras de equiparação salarial de que trata o art. nº 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou de trabalhador cujo piso salarial da categoria ou o salário profissional for superior a um salário-mínimo e meio nacional. | Art. 280. Descaracteriza a modalidade Contrato Verde e Amarelo a contratação de trabalhador em desrespeito às regras de equiparação salarial de que trata o art. nº 461 da CLT, ou de trabalhador cujo piso salarial da categoria ou o salário profissional for superior a um salário-mínimo e meio nacional. | |  |  | |
| Art. 5º O pagamento das parcelas, a que se referem os incisos I, II e III do art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019, será mensal, salvo acordo entre as partes que estipule prazo menor. § 1º As parcelas referidas no caput são devidas ao empregado independentemente do número de dias trabalhados no mês.  § 2º Em casos de celebração de acordo entre as partes estipulando prazo menor de pagamento, não haverá alteração do mês de referência para fins de recolhimentos fundiários, tributários e previdenciários. | Art. 281. O pagamento das parcelas de remuneração, décimo terceiro salário proporcional e férias proporcionais com acréscimo de um terço será mensal, salvo acordo entre as partes que estipule prazo menor. § 1º As parcelas referidas no caput são devidas ao empregado independentemente do número de dias trabalhados no mês. § 2º Em casos de celebração de acordo entre as partes estipulando prazo menor de pagamento, não haverá alteração do mês de referência para fins de recolhimentos fundiários, tributários e previdenciários. | | Reescrito o texto que constava nos incisos I, II e III do art. 6º da MP 905/2019 |  | |
| Art. 6º Os empregados contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo têm direito ao gozo de férias, devendo ser observadas as disposições contidas no Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, exceto quanto à forma de pagamento das parcelas previstas no art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019. | Art. 282. Os empregados contratados na modalidade Contrato de Trabalho Verde e Amarelo têm direito ao gozo de férias, devendo ser observadas as disposições contidas na CLT, de 1943, exceto quanto à forma de pagamento das parcelas previstas no caput do art. 282. | |  |  | |
| Art. 7º A antecipação da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, acordada entre empregador e empregado na forma do trata §1º do art. 6º, da Medida Provisória nº 905, de 2019, deverá ser paga diretamente ao empregado, sem necessidade de depósito em conta vinculada. Parágrafo único. O valor a que se refere o caput, deverá ser obrigatoriamente discriminado na folha de pagamento. | Art. 283. A antecipação da indenização sobre o saldo do FGTS, acordada entre empregador e empregado deverá ser paga diretamente ao empregado, sem necessidade de depósito em conta vinculada.  Parágrafo único. O valor a que se refere o caput, deverá ser obrigatoriamente discriminado na folha de pagamento. | |  |  | |
| Art. 8º Havendo conversão ou transformação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo em contrato de trabalho por prazo indeterminado, nos termos do § 3º do art. 5º ou do § 2º do art. 16 da Medida Provisória nº 905, de 2019, o empregado fará jus: I - ao gozo de férias após doze meses de trabalho, nos termos do art. 134 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, remuneradas com base no salário devido no mês da concessão e abatidos os valores recebidos de forma antecipada a título de férias proporcionais com acréscimo de um terço; II - ao décimo-terceiro salário pago da seguinte forma: a) adiantamento, até o mês de novembro, correspondente à diferença entre a metade do valor do décimo-terceiro, considerado o salário recebido no mês anterior, e os valores recebidos antecipadamente nos correspondentes meses relativamente ao décimo-terceiro salário proporcional; e b) pagamento, até 20 de dezembro, correspondente à diferença entre o salário do mês de dezembro e os valores já recebidos a título de décimo-terceiro salário. III - na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, após a conversão de que trata o caput, à indenização de quarenta por cento sobre o saldo do FGTS prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sobre: a) o montante dos depósitos de FGTS realizados a partir da data da conversão ou transformação, para o empregado que fizer acordo para pagamento de forma antecipada a que se refere o § 1º do art. 6º da MP nº 905, de 2019;  b) o montante dos depósitos de FGTS realizados relativos a todo o período de trabalho, para o empregado que não fizer o acordo referido na alínea "a" deste inciso. | Art. 284. Havendo conversão ou transformação do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo em contrato de trabalho por prazo indeterminado, o empregado fará jus: I - ao gozo de férias após doze meses de trabalho, nos termos do art. 134 da CLT, remuneradas com base no salário devido no mês da concessão e abatidos os valores recebidos de forma antecipada a título de férias proporcionais com acréscimo de um terço; II - ao décimo-terceiro salário pago da seguinte forma: a) adiantamento, até o mês de novembro, correspondente à diferença entre a metade do valor do décimo-terceiro, considerado o salário recebido no mês anterior, e os valores recebidos antecipadamente nos correspondentes meses relativamente ao décimo-terceiro salário proporcional; e b) pagamento, até 20 de dezembro, correspondente à diferença entre o salário do mês de dezembro e os valores já recebidos a título de décimo-terceiro salário. III - na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, após a conversão de que trata o caput, à indenização de quarenta por cento sobre o saldo do FGTS prevista no art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, sobre: a) o montante dos depósitos de FGTS realizados a partir da data da conversão ou transformação, para o empregado que fizer acordo para pagamento de forma antecipada a que dispõe o § 1º do art. 6º da MP nº 905, de 2019; b) o montante dos depósitos de FGTS realizados relativos a todo o período de trabalho, para o empregado que não fizer o acordo referido na alínea "a" deste inciso. | |  |  | |
| Art. 9º Ocorrendo rescisão contratual, é devido o pagamento:  I - do saldo de salário e demais parcelas salariais, com base no valor do salário mensal no mês da rescisão; II - das parcelas de férias proporcionais com acréscimo de um terço e do décimo-terceiro que não tenham sido antecipadas; III - do aviso prévio indenizado, quando for o caso; e IV - da indenização sobre o saldo do FGTS, a que se refere o inciso I do art. 10 da Medida Provisória nº 905, de 2019, em conta vinculada do trabalhador, em caso de rescisão antes do término da vigência do contrato, por iniciativa do empregador;  § 1º Independentemente do motivo da rescisão, não é devida devolução ao empregador, dos valores das parcelas mensalmente recebidas relativas ao décimo-terceiro e às férias proporcionais a que se referem os incisos II e III do art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019.  § 2º A ocorrência de rescisão com férias pendentes de gozo ou com período aquisitivo incompleto não muda a natureza remuneratória dos valores pagos mensalmente, relativos aos incisos II e III do art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019. | Art. 285. Ocorrendo rescisão contratual, é devido o pagamento:  I - do saldo de salário e demais parcelas salariais, com base no valor do salário mensal no mês da rescisão;  II - das parcelas de férias proporcionais com acréscimo de um terço e do décimo-terceiro que não tenham sido antecipadas;  III - do aviso prévio indenizado, quando for o caso; e  IV - da indenização sobre o saldo do FGTS, caso não tenha sido acordada a sua antecipação, em conta vinculada do trabalhador, em caso de rescisão antes do término da vigência do contrato, por iniciativa do empregador;  § 1º Independentemente do motivo da rescisão, não é devida devolução ao empregador, dos valores das parcelas mensalmente recebidas relativas ao décimo-terceiro e às férias proporcionais.  § 2º A ocorrência de rescisão com férias pendentes de gozo ou com período aquisitivo incompleto não muda a natureza remuneratória dos valores pagos mensalmente, relativos aos incisos II e III do art. 6º da Medida Provisória nº 905, de 2019. | | Reescrito o texto que constava no inciso I do art. 10 da MP 905/2019, visto que a antecipação do FGTS pode ser acordada no contrato Verde e Amarelo. |  | |
| Art. 10. Para efeito do disposto no artigo 17 da Medida Provisória nº 905, de 2019, são considerados submetidos à legislação especial os trabalhadores a que alude o artigo 7º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943. | Art. 286. Para efeito do disposto no art. 17 da Medida Provisória nº 905, de 2019, são considerados submetidos à legislação especial os trabalhadores a que alude o artigo 7º da CLT. | |  |  | |
| Art. 11. Constatado o descumprimento das regras da modalidade do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, este contrato será desconstituído a partir da data de início da irregularidade, sendo devidas toda as verbas, encargos e tributos relativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado. | Art. 287. Constatado o descumprimento das regras da modalidade do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, este contrato será desconstituído a partir da data de início da irregularidade, sendo devidas toda as verbas, encargos e tributos relativos ao contrato de trabalho por tempo indeterminado. | |  |  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CAPÍTULO XVI  DISPOSIÇÕES FINAIS |  |  |
| Art. 288. Fica anulada a Portaria MTb nº 937, de 07 de novembro de 2018. | Conforme Parecer 12167299 no processo 19964.112960/2020-11. |  |
| Art. 289. Revogam-se as seguintes Portarias: |  |  |
| I - Portaria MTPS nº 417, de 10 de junho de 1966; | Dispõe sobre a fixação dos períodos de descanso semanal em serviços que exijam trabalho aos domingos e feriados | <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mtps-417-1966.htm> |
| II - Portaria MTb nº 3.158, de 18 de maio de 1971; | Dispõe sobre a obrigatoriedade do livro de "Inspeção do Trabalho” | <https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3158-1971_180428.html> |
| III – Portaria MTb nº 3.405, de 25 de outubro de 1978; | Aprova modelos de contrato de trabalho por tempo determinado, que deverão ser utilizados para contratos de Artistas e de Técnicos em Espetáculos de Diversões. | <https://www.legistrab.com.br/portaria-3405-de-1978-mtb-contratacao-de-artistas-modelo-de-contrato/> |
| IV – Portaria MTb nº 3.406, de 25 de outubro de 1978; | Aprova modelos de nota contratual para substituição de Artistas e Técnicos em Espetáculos, de Diversões e para prestação de serviço caracteristicamente eventual por parte desses profissionais. | <https://www.legistrab.com.br/portaria-3406-1978-contratacao-de-artista-modelos-de-notas-contratuais/> |
| V - Portaria MTb nº 3.006, de 07 de janeiro de 1982; | Altera a Portaria Ministerial nº 3.159, de 18.05.1971. | <https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3006-1982_180491.html> |
| VI - Portaria MTB n° 3.296, de 03 de novembro de 1986; | Autoriza as empresas e empregadoras a adotar o sistema de Reembolso-Creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 da CLT. | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181137> |
| VII - Portaria SES nº 2, de 3 de abril de 1987; | Aprova carimbo para anotação, na CTPS, da qualidade de Artesão | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181159 |
| VIII - Portaria MTb nº 3.097, de 17 de maio de 1988; | Dispõe sobre as instruções que a composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho obedecerá. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181167 |
| IX - Portaria MTb nº 3.122, de 05 de julho de 1988; | Dispõe sobre a composição dos conflitos individuais e coletivos de trabalho. | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181160> |
| X - Portaria Interministerial MTb/MS nº 3.257, de 22 de setembro de 1988 | Dispõe sobre medidas restritivas ao hábito de fumar nos locais de trabalho | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181163> |
| XI - Portaria nº 3.302, DE 11 de novembro de 1988; | Dispõe que as pessoas jurídicas ou a elas equiparadas deverão cadastrar os empregados admitidos, mediante documento próprio, através da Caixa Econômica Federal | <https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3302-1988_180551.html> |
| XII- Portaria MTb nº 3.275, de 21 de setembro de 1989; | Elenca as atividades do Técnico de Segurança do Trabalho | <https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-3275-1989_180582.html> |
| XIII - Portaria MTPS nº 3.626, de 13 de novembro de 1991; | Dispõe sobre o registro de empregados, as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social e o registro de horário de trabalho | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181244> |
| XIV - Portaria MTB nº 384, de 19 de junho de 1992 | Simulação de rescisão contratual - Levantamento do FGTS em fraude à lei | <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/mtb384.htm> |
| XV - Portaria MTb nº 402, de 28 de abril de 1995; | Dispõe sobre a alteração das Portarias MTb/nº 3.158, de 18 de maio de 1971 e MTb/nº 3.626,de 13 novembro de 1991. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181367 |
| XVI - Portaria MTb nº 817, de 30 de agosto de 1995; | Estabelece critérios para participação do mediador nos conflitos de negociação coletiva de natureza trabalhista. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=31/08/1995&jornal=1&pagina=45&totalArquivos=72](https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-817-1995_180752.html) |
| XVII - Portaria MTb nº 1.061, de 1 de novembro de 1996; | Institui procedimentos para a organização e tramitação dos processos de débito salarial, mora do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -FGTS, mora contumaz salarial e mora contumaz do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço -FGTS, e dá outras providências | http://www.lex.com.br/doc\_9804\_PORTARIA\_N\_1061\_DE\_1\_DE\_NOVEMBRO\_DE\_1996.aspx |
| XVIII - Portaria MTb nº 44, de 16 de janeiro de 1997; | Aprova os modelos de Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, para brasileiros e estrangeiros - CTPS MANUAL | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181627> |
| XIX - Portaria MTb nº 670, de 20 de agosto de 1997; | Altera a redação do inciso I do artigo 1º da Portaria MTb nº 3.296, de 03.09.1986, que dispõe sobre o Reembolso-Creche. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181542 |
| XX - Portaria MTE nº 1.964, de 01 de dezembro de 1999; | Dispõe sobre as Delegacias Regionais do Trabalho deverão dar ampla divulgação ao modelo de contratação rural denominado "Consórcio de Empregadores Rurais", estimulando, para tanto, o debate entre produtores e trabalhadores rurais, por meio de suas entidades associativas ou sindicais. | <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte1964_1999.htm> |
| XXI- Portaria Interministerial MTE/MJ nº 12, de 21 de fevereiro de 2001; | Dispõe sobre a concessão do prévio registro do candidato ao exercício da profissão de vigilante. | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=182725> |
| XXII - Portaria MTE nº 329, de 14 de agosto de 2002; | Estabelece procedimentos para instalação e funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais. | <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=15/08/2002&jornal=1&pagina=143&totalArquivos=152> |
| XXIII - Portaria MTE nº 397, de 09 de outubro de 2002; | Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. | <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/10/2002&jornal=1&pagina=74&totalArquivos=88> |
| XXIV - Portaria MTE nº 451, de 8 de novembro de 2002; | Seguro-desemprego. Requerimento e pagamento. Procedimentos. | <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=11/11/2002&jornal=1&pagina=116&totalArquivos=272> |
| XXV - Portaria MTE nº 1.153, de 13 de outubro de 2003; | Estabelece procedimentos a serem cumpri-dos pelos Auditores-Fiscais do Trabalhonas ações fiscais para identificação e li-bertação de trabalhadores submetidos a re-gime de trabalho forçado e condição aná-loga à de escravo visando à concessão dobenefício do Seguro-Desemprego. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=185090#:~:text=Estabelece%20procedimentos%20a%20serem%20cumpridos,do%20benef%C3%ADcio%20do%20Seguro%2DDesemprego. |
| XXVI - Portaria MTE nº 105, de 18 de março de 2004; | Revoga a Portaria MTE nº 132, de 21.03.2002, DOU 22.03.2002 , em razão da perda de seu objeto. (trabalho estrangeiro) | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=189145 |
| XXVII - Portaria MTE nº 230, de 21 de maio de 2004; | Comissão de Conciliação Prévia, altera Portaria 329/2002. | <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/05/2004&jornal=1&pagina=56&totalArquivos=144> |
| XXVIII - Instrução Normativa nº 01, de 18 de janeiro de 2005; | Altera o item I, do art. 1º, da Instrução Normativa nº 2, de 05/04/2004, que dispõe sobre o valor do capital social da empresa de trabalho temporário. | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/01/2005&jornal=1&pagina=107&totalArquivos=116 |
| XXIX - Portaria MTE nº 393, de 15 de agosto de 2005; | Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Empregado para Jovens. Rescisão contratual e cômputo dos afastamentos legais no contrato por prazo determinado. | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/08/2005&jornal=1&pagina=132&totalArquivos=144 |
| XXX - Portaria MTE nº 488, de 23 de novembro de 2005; | Aprova o modelo da Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical Urbana – | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/11/2005&jornal=1&pagina=89&totalArquivos=104](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=193099) |
| XXXI - Instrução Normativa nº 02, de 1º de dezembro de 2005; | Altera a Instrução Normativa nº 1, de 24 de março de 2004, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivo de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=06/12/2005&jornal=1&pagina=56&totalArquivos=64 |
| XXXII - Portaria MTE nº 14, de 10 de fevereiro de 2006; | Aprova normas para a imposição da multa administrativa variável prevista no art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pelo descumprimento da obrigação de declaração da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=13/02/2006&jornal=1&pagina=71&totalArquivos=88](https://www.diariodasleis.com.br/busca/exibelink.php?numlink=1-94-29-2006-02-10-14) |
| XXXIII - Portaria MTE nº 21, de 09 de março de 2006; | Dispõe sobre a contratação, por empresa estrangeira, de brasileiro para trabalhar no exterior. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/03/2006&jornal=1&pagina=79&totalArquivos=100](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/portmte21_2006.htm) |
| XXXIV - Instrução Normativa nº 03, de 03 de abril de 2006; | Altera a Instrução Normativa nº 1, de 24 de março de 2004, que dispõe sobre o depósito, registro e arquivos de convenções e acordos coletivos de trabalho nos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/04/2006&jornal=1&pagina=57&totalArquivos=88 |
| XXXV - Instrução Normativa nº 04, de 12 de dezembro de 2006; | Altera a Instrução Normativa nº 3, de 21 de junho de 2002 | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/12/2006&jornal=1&pagina=78&totalArquivos=88> |
| XXXVI - Portaria MTE nº 41, de 28 de março de 2007; | Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/03/2007&jornal=1&pagina=127&totalArquivos=168](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte41_2007.htm) |
| XXXVII - Instrução Normativa SRT nº 05, de 18 de julho de 2007; | Revoga a Instrução Normativa nº 3, de 22 de abril de 2004. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=77304 |
| XXXVIII - Portaria MTE nº 412, de 20 de setembro de 2007; | Turnos ininterruptos de revezamento.  Disciplina a alteração na jornada e horário de trabalho. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/09/2007&jornal=1&pagina=71&totalArquivos=96](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte412_2007.htm) |
| XXXIX - Portaria MTE nº 210, de 29 de abril de 2008; | Dispõe sobre a Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS Informatizada. | <http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/04/2008&jornal=1&pagina=198&totalArquivos=212> |
| XL - Portaria MTE nº 262, de 29 de maio de 2008; | Dispõe sobre o registro profissional do Técnico de Segurança do Trabalho. | <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_2008/Portaria-n.-262-Tc.-Seg_CIRP.pdf> |
| XLI - Instrução Normativa nº 08, de 22 de julho de 2008; | Altera a Instrução Normativa nº 7 de 22 de novembro de 2007. | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/07/2008&jornal=1&pagina=77&totalArquivos=88> |
| XLII - Instrução Normativa nº 09, de 09 de agosto de 2008; | Estabelece a obrigatoriedade do Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, implantado pela Portaria nº 282, de 6 de agosto de 2007. | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=08/08/2008&jornal=1&pagina=112&totalArquivos=196> |
| XLIII - Instrução Normativa nº 10, de 27 de fevereiro de 2009; | Altera a Instrução Normativa nº 7, de 22 de novembro de 2007. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=77915 |
| XLIV - Portaria MTE nº 688, de 24 de abril de 2009; | Altera Multa da RAIS | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=27/04/2009&jornal=1&pagina=63&totalArquivos=84](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamet688_2009.htm) |
| XLV - Instrução Normativa nº 12, de 05 de agosto de 2009; | Altera a Instrução Normativa no 3, de 21 de junho de 2002 | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=06/08/2009&jornal=1&pagina=50&totalArquivos=64 |
| XLVI - Instrução Normativa nº 13, de 17 de novembro de 2009; | Dispõe os pedidos de registro de empresa de trabalho temporário protocolizados até o dia 17 de novembro de 2009, analisados sob a égide da Instrução Normativa SRT nº 7 de 2007 | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=78279 |
| XLVII - Portaria SRT nº 6, de 26 de janeiro de 2010; | Altera a Portaria nº 2, de 25 de maio de 2006, que estabelece critérios para homologação dos quadros de carreira | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=221061> |
| XLVIII - Portaria MTE nº 982, de 05 de maio de 2010; | Altera a Portaria MTE nº 488 de 2005 DISTRIBUIÇÃO DE VALORES RECOLHIDOS À CAIXA | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=227840 |
| XLIX - Portaria MTE nº 1.095, de 19 de maio de 2010; | Disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada. | http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte1095\_2010.htm |
| L - Portaria MTE nº 1.246, de 28 de maio de 2010; | Testagem relacionada ao vírus da imunodeficiência adquirida - HIV. Orientação à empresas e trabalhadores. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=228096 |
| LI - Portaria MTE nº 1.554, de 30 de junho de 2010; | Portaria nº 1.474/2010. Tornada sem efeito. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/07/2010&jornal=1&pagina=210&totalArquivos=224](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=228313) |
| LII - Portaria MTE nº 1.474, de 29 de junho 2010; | Modelos TRCT. Aprovação. Sistema Homolognet. Implantação. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=228277 |
| LIII - Portaria MTE nº 1.621, de 14 de julho de 2010; | Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e de Homologação. Modelos. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=15/07/2010&jornal=1&pagina=108&totalArquivos=128](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=228355) |
| LIV - Instrução Normativa nº 15, de 14 de julho de 2010; | Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho. | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=15/07/2010&jornal=1&pagina=114&totalArquivos=128> |
| LV - Portaria MTE nº 420, de 10 de março de 2011 | Dispõe sobre a inclusão, no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, das entidades sindicais rurais de trabalhadores, portadoras de cartas sindicais emitidas sob a égide da Portaria nº 346, de 17.07.1963. | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=11/03/2011&jornal=1&pagina=43&totalArquivos=140 |
| LVI - Portaria MTE nº 1.959, de 29 de setembro de 2011; | Acrescenta dispositivo à Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010 , que aprovou modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/09/2011&jornal=1&pagina=161&totalArquivos=224](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=235568) |
| LVII - Portaria MTE nº 2.685, de 26 de dezembro de 2011; | Altera a Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, que aprovou os modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=27/12/2011&jornal=1&pagina=70&totalArquivos=88 |
| LVIII - Portaria MTE n° 594, de 5 de abril de 2012 | Altera o Regimento Interno das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, aprovados pela Portaria nº 153, de 12 de fevereiro de 2009. | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/04/2012&jornal=1&pagina=88&totalArquivos=112> |
| LIX - Portaria MTE nº 1.057, de 06 de julho de 2012; | Altera a Portaria nº 1.621/10. TRCT. Modelos. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=09/07/2012&jornal=1&pagina=108&totalArquivos=168](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-1057-2012.htm) |
| LX - Portaria MTE nº 1.641, de 10 de outubro de 2012; | Altera a Portaria nº 420, de 10 de março de 2011, para permitir a inclusão de entidades sindicais rurais de empregadores e de trabalhadores no Cadastro Nacional de Entidades | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=11/10/2012&jornal=1&pagina=73&totalArquivos=120 |
| LXI - Portaria MTE nº 1.815, de 31 de outubro de 2012; | Portaria nº 1.057/2012. Modelo de TRCT. Prorrogação de prazo. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/11/2012&jornal=1&pagina=106&totalArquivos=140](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=246547) |
| LXII - Portaria MTE nº 369, de 13 de março de 2013; | Regulamenta a emissão descentralizada de CTPS, prevista no art. 14 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/03/2013&jornal=1&pagina=77&totalArquivos=104](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=252310) |
| LXIII - Portaria Interministerial SG/MTE n° 2, de 9 de maio de 2013; | Comissão Nacional dos Trabalhadores Rurais Empregados - CNATRE é instância colegiada responsável pela implementação e acompanhamento da Política Nacional para os Trabalhadores Rurais Empregados - PNATRE | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/05/2013&jornal=1&pagina=65&totalArquivos=156 |
| LXIV - Portaria MTE nº 855, de 14 de junho de 2013; | Institui o acesso com certificação digital ICP – Brasil ao Sistema Homolognet. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/06/2013&jornal=1&pagina=68&totalArquivos=112](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-855-2013.htm) |
| LXV - Portaria MTE nº 857, de 17 de junho de 2013; | Institui, no âmbito do Comitê Executivo da Agenda Nacional do Trabalho Decente, o Subcomitê para Promoção de Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=18/06/2013&jornal=1&pagina=72&totalArquivos=104 |
| LXVI - Instrução Normativa SRT nº 16, de 15 de outubro de 2013; | Convenções e acordos coletivos de trabalho. Depósito, registro e arquivo. Procedimentos. Solicitação de mediação coletiva de conflitos trabalhistas. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/10/2013&jornal=1&pagina=97&totalArquivos=160 |
| LXVII - Instrução Normativa SRT nº 17, de 13 de novembro de 2013; | Estabelece procedimentos e cronograma para utilização do Sistema HomologNet pelas entidades sindicais de trabalhadores, para a assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=261773#:~:text=Estabelece%20procedimentos%20e%20cronograma%20para,que%20lhe%20confere%20o%20art. |
| LXVIII - Portaria MTE nº 1.964, de 11 de dezembro de 2013; | Estabelece no âmbito da Coordenação-Geral de Imigração sistema destinado ao recebimento eletrônico de documentos relacionados a pedidos de autorização de trabalho a estrangeiros com a utilização de assinatura digital baseada em certificado digital. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=12/12/2013&jornal=1&pagina=122&totalArquivos=184](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-1964-2013.htm) |
| LXIX - Portaria Interministerial MTE/SG/PR nº 2, de 02 de abril de 2014; | Instituir o Plano Nacional dos Trabalhadores Rurais Empregados - PLANATRE | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=04/04/2014&jornal=1&pagina=130&totalArquivos=232 |
| LXX - Portaria MTE nº 768, de 28 de maio de 2014; | Aprova instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados. | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=270784 |
| LXXI - Portaria MTE nº 789, de 02 de junho de 2014; | Estabelece Instruções para o Contrato de Trabalho Temporário e o Fornecimento de Dados Relacionados ao Estudo do Mercado de Trabalho. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=03/06/2014&jornal=1&pagina=73&totalArquivos=92](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=270956) |
| LXXII - Portaria MTE nº 1.129, de 23 de julho de 2014; | Aprova instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados. | https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mte-1129-2014.htm |
| LXXIII - Instrução Normativa SRT Nº 18, de 7 de novembro de 2014; | Altera dispositivos da Instrução Normativa nº 16, de 15 de outubro de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=287568> |
| LXXIV - Portaria MTE nº 1.927, de 10 de dezembro de 2014; | Estabelece orientações sobre o combate à discriminação relacionada ao HIV e a Aids nos locais de trabalho, cria a Comissão Participativa de Prevenção do HIV e Aids no Mundo do Trabalho. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=11/12/2014&jornal=1&pagina=80&totalArquivos=248](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=278431) |
| LXXV - Portaria SPPE nº 3, de 26 de janeiro de 2015; | Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e PrevidênciaSocial (CTPS) para brasileiros. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=30/01/2015&jornal=1&pagina=144&totalArquivos=256 |
| LXXVI - Portaria MTE nº 509, de 17 de abril de 2015; | Altera a Portaria nº 1.129/2014. Instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados, para fins do CAGED. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/04/2015&jornal=1&pagina=107&totalArquivos=152 |
| LXXVII - Portaria MTE nº 702, de 28 de maio de 2015; | Estabelece requisitos para a prorrogação de jornada em atividade insalubre. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/05/2015&jornal=1&pagina=135&totalArquivos=296 |
| LXXVIII - Portaria MTE nº 709, de 28 de maio de 2015; | Estabelece ações de estímulo para a inclusão da população negras nas políticas, programas e projetos do Ministério do Trabalho e Emprego. | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/06/2015&jornal=1&pagina=92&totalArquivos=156 |
| LXXIX - Portaria MTE nº 945, de 08 de julho de 2015; | Autorização  para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=09/07/2015&jornal=1&pagina=88&totalArquivos=92](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Legislacao/SST_Legislacao_Portarias_2015/Portaria-MTE-n.-945-Jornada-de-Trabalho.pdf) |
| LXXX - Portaria MTE n° 1.013, de 21 de julho de 2015; | Regulamenta o pagamento do Benefício do Programa de Proteção ao Emprego - PPE. | http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-1013-2015.htm |
| LXXXI - Instrução Normativa SRT nº 20, de 24 de julho de 2015; | Altera dispositivos da Instrução Normativa nº 16, de 15 de outubro de 2013, da Secretaria de Relações do Trabalho | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=29/07/2015&jornal=1&pagina=74&totalArquivos=104 |
| LXXXII - Portaria MTE nº 1.166, de 18 de agosto de 2015; | Dispõe sobre a concessão de registros profissionais, e dá outras providências | https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=301846 |
| LXXXIII - Portaria MTb 1.237, de 10 de setembro de 2015; | Instituir, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, Grupo de Trabalho Tripartite para Analisar os Instrumentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=2&pagina=59&data=11/09/2015&captchafield=firstAccess> |
| LXXXIV - Portaria Conjunta MTPS/MF n° 866, de 04 de novembro de 2015; | Prorroga o prazo para o recolhimento relativo ao regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico) no mês de novembro de 2015. | <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=305724> |
| LXXXV - Portaria MTPS nº 89, de 22 de janeiro de 2016; | Dispõe sobre a substituição das anotações dos registros profissionais nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social pelo cartão de registro profissional, e dá outras providências. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=27/01/2016&jornal=1&pagina=72&totalArquivos=92 |
| LXXXVI - Portaria MTE n° 242, de 08 de março de 2016; | Altera a Portaria MTE nº 1.013/2015, que dispõe sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária do Programa de Proteção ao Emprego - PPE. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=09/03/2016&jornal=1&pagina=115&totalArquivos=256 |
| LXXXVII - Portaria Conjunta SPPE /SRT n° 1, de 02 de maio de 2016; | Dispõe sobre registro, análise, aprovação e efeitos de Termo Aditivo a Acordo Coletivo de Trabalho Específico ou Acordo Coletivo Múltiplo de Trabalho Específico, no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=04/05/2016&jornal=1&pagina=127&totalArquivos=184 |
| LXXXVIII - Portaria MTPS n° 521, de 04 de maio de 2016; | Substitui os Anexos I e II da Portaria nº 488, de 23 de novembro de 2005, referentes à Guia de Recolhimento da Contribuição Sindical Urbana (GRCSU). | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=06/05/2016&jornal=1&pagina=141&totalArquivos=288 |
| LXXXIX - Portaria SRT nº 22, de 9 de maio de 2016; | Aprova a alteração do Enunciado nº 65. | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=10/05/2016&jornal=1&pagina=153&totalArquivos=160 |
| XC - Portaria MTPS n° 599, de 10 de maio de 2016; | Dispõe sobre Ações Articuladas entre asáreas da Saúde do Trabalhador do InstitutoNacional do Seguro Social, da Inspeção doTrabalhado e das Políticas de Geração deTrabalho, Emprego e Renda do Ministériodo Trabalho e Previdência Social. | <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22807968/do1-2016-05-12-portaria-n-599-de-10-de-maio-de-2016-22807926> |
| XCI - Portaria Interministerial MF/MTE nº 417, de 7 de novembro de 2016; | Prorroga o prazo para o recolhimento relativoao regime unificado de pagamento detributos, de contribuições e dos demais encargosdo empregador doméstico (SimplesDoméstico) no mês de novembro de 2016. | <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22069006/do1-2016-11-08-portaria-interministerial-n-417-de-7-de-novembro-de-2016-22068942> |
| XCII - Portaria SPPE nº 153, de 20 de novembro de 2017; | Dispõe sobre os procedimentos para utilização do Pré-Cadastro dos dados do solicitante de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para brasileiros. | [pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/11/2017&jornal=515&pagina=88&totalArquivos=96](https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=352666) |
| XCIII - Portaria SRT nº 28, de 27 de novembro de 2017; | Delegar competência à Coordenação - Geral de Registro Sindical para analisar, na forma do art.5º, anexo X, da Portaria MTb nº 1.153, de 30 de outubro de 2017 | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=08/12/2017&jornal=515&pagina=256&totalArquivos=296 |
| XCIV - Portaria MTb nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017; | Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º-C da Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016. | <http://www.lexeditora.com.br/legis_27595147_PORTARIA_N_1293_DE_28_DE_DEZEMBRO_DE_2017.aspx> |
| XCV - Portaria MTb nº 272, de 19 de abril de 2018; | Institui, no âmbito do Ministério do Trabalho, Grupo de Trabalho com a finalidade de apresentar proposta para revisão da Portaria n. 3.397, de 17 de outubro de 1978 | https://www.in.gov.br/materia/-/asset\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/11232786/do2-2018-04-20-portaria-n-272-de-19-de-abril-de-2018-11232782 |
| XCVI - Portaria MTb nº 273, de 20 de abril de 2018 | Altera o artigo 3º da Portaria nº 272, de 19 de abril de 2018, publicada no Diário Oficial da União nº 76 de 20 de abril de 2018, seção 2, página 45, instituindo Grupo de Trabalho para apresentação de minuta de Portaria para revisão da Portaria nº 3.397 | https://www.jusbrasil.com.br/diarios/187296532/dou-secao-2-23-04-2018-pg-47 |
| XCVII - Portaria MTb nº 349, de 23 de maio de 2018; | Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467/2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=24/05/2018&jornal=515&pagina=92&totalArquivos=142 |
| XCVIII - Portaria SPPE nº 85, de 18 de junho de 2018; | Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para imigrantes. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/06/2018&jornal=515&pagina=52&totalArquivos=64 |
| XCIX - Portaria MTB nº 496, de 04 de julho de 2018; | Estabelece regras para fins de regulamentação do disposto nos §§ 8º e § 9º, do Art. 1º-A. da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/07/2018&jornal=515&pagina=79&totalArquivos=94 |
| C - Portaria MTb nº 621, de 6 de agosto de 2018; | Institui no âmbito do Ministério do Trabalho o COMITÊ DE ESTUDOS AVANÇADOS SOBRE O FUTURO DO TRABALHO. | https://www.in.gov.br/materia/-/asset\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/35715282/do2-2018-08-07-portaria-n-621-de-6-de-agosto-de-2018-35715275 |
| CI - Portaria MTb nº 656, de 22 de agosto de 2018; | Aprova modelos de Contrato de Trabalho e de Nota Contratual para contratação de músicos, profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões, e dá outras providências. | <http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/37975194/do1-2018-08-23-portaria-n-656-de-22-de-agosto-de-2018-37975096> |
| CII - Portaria MTb nº 713, de 4 de setembro de 2018; | Altera a composição do COMITÊ DE ESTUDOS AVANÇADOS SOBRE O FUTURO DO TRABALHO, instituído pela Portaria nº 621, de 6 de agosto de 2018 | https://www.in.gov.br/materia/-/asset\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/39737044/do2-2018-09-05-portaria-n-713-de-4-de-setembro-de-2018-39736895 |
| CIII -Portaria SPPE nº 193, de 24 de setembro de 2018; | Altera a Portaria nº 85 de 18.06.2018. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=26/09/2018&jornal=515&pagina=85&totalArquivos=121 |
| CIV - Portaria Interministerial MTb/MF/MS/MP nº 1, de 7 de dezembro de 2018; | Altera a Portaria Interministerial nº 6, de 13 de maio de 2005, e revoga a Portaria Interministerial nº 3, de 22 de março de 2010, que dispõem sobre a "Comissão Tripartite para acompanhar a execução do Programa de Alimentação do Trabalhador" e sua composição. | https://www.in.gov.br/materia/-/asset\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/54292280/do1-2018-12-10-portaria-interministerial-n-1-de-7-de-dezembro-de-2018-54291881 |
| CC - Portaria SEPRT nº 211, de 11 de abril de 2019; | Dispõe sobre a assinatura e a guarda eletrônicas dos documentos relacionados à segurança e saúde no trabalho. | <http://www.in.gov.br/web/guest/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/71296699/do1-2019-04-12-portaria-n-211-de-11-de-abril-de-2019-71296500> |
| CVI – Portaria SEPRT nº 604, de 18 de junho de 2019; | Dispõe sobre a autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o artigo 68, parágrafo único, da CLT. | <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-604-de-18-de-junho-de-2019-164321180> |
| CVII - Portaria SEPRT nº 917, de 30 de julho de 2019; | Dispõe sobre a criação de grupo de trabalho para revisão da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST. | https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-917-de-30-de-julho-de-2019-207941385 |
| CVIII - Portaria SEPRT nº 1.001, de 4 de setembro de 2019; | Institui Grupo de Altos Estudos do Trabalho - GAET | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.001-de-4-de-setembro-de-2019-214576646 |
| CIX - Portaria SEPRT nº 1.065, de 23 de setembro de 2019; | Disciplina a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico - Carteira de Trabalho Digital. | <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.065-de-23-de-setembro-de-2019-217773828> |
| CX - Portaria SEPRT Nº 1.127 DE 14 de outubro de 2019; | Define as datas e condições em que as obrigações de prestação de informações pelo empregador nos sistemas CAGED e RAIS serão substituídas pelo Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. (Processo nº 19965.103323/2019-01). | <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-1.127-de-14-de-outubro-de-2019-221811213> |
| CXI - Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019; | Disciplina o registro de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio eletrônico, e dá outras providências. (Processo nº 19966.100353/2019-47). | [http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.195-de-30-de-outubro-de-2019-\*-224956334](http://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-1.195-de-30-de-outubro-de-2019-*-224956334) |
| CXII - Portaria SEPRT nº 1.344, de 2 de dezembro de 2019; | Altera a Portaria SEPRT nº 1.001, de 4 de setembro de 2019 | https://www.jusbrasil.com.br/diarios/274596205/dou-secao-1-03-12-2019-pg-30 |
| CXIII - Portaria SEPRT nº 1.409, de 16 de dezembro de 2019; | Estabelece regras voltadas à execução do art. 44-A da Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995, com a redação dada pela Lei nº 13.877, de 27 de setembro de 2019, no âmbito das competências normativas da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. | pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=17/12/2019&jornal=515&pagina=134&totalArquivos=254 |
| CXIV - Portaria nº 1.419, de 23 de dezembro de 2019 ; | Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). | <http://portal.esocial.gov.br/institucional/legislacao/portaria-no-1-419-de-23-de-dezembro-de-2019-portaria-no-1-419-de-23-de-dezembro-de-2019-dou-imprensa-nacional.pdf/view> |
| CXV- Portaria SEPRT nº 950, de 13 de janeiro de 2020; | Edita normas complementares relativas ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo. | <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-950-de-13-de-janeiro-de-2020-237870259> |
| CXVI - Portaria SEPRT nº 6.136, de 03 de março de 2020; | Estabelece procedimentos para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS. | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.136-de-3-de-marco-de-2020-246236354 |
| CXVII - Portaria SEPRT nº 6.137, de 03 de março de 2020; | Torna obrigatória a utilização de certificado digital válido para a transmissão da declaração do Cadastro Geral de Empregados e desempregados - CAGED por todos os estabelecimentos que possuem 10 (dez) ou mais trabalhadores. | https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=05/03/2020&jornal=515&pagina=77&totalArquivos=141 |
| CXVIII - Portaria SEPRT nº 11.503, de 7 de maio de 2020; | Revoga o § 1º do art. 4º da Portaria nº 3, de 26 de janeiro de 2015, que dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho ePrevidência Social (CTPS) para brasileiros. | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-11.503-de-7-de-maio-de-2020-255868927 |
| CXIX - Portaria SEPRT nº 11.538, de 7 de maio de 2020; | Designa membros do Grupo de Trabalho | <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=08/05/2020&jornal=529&pagina=16&totalArquivos=45> |
| CXX - Portaria SEPRT nº 16.655, de 14 de julho de 2020; | Disciplina hipótese de recontratação nos casos de rescisão sem justa causa, durante o estado de calamidade pública de que trata o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020. (Processo nº 19965.108664/2020-06). | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-16.655-de-14-de-julho-de-2020-266640831 |
| CXXI - Portaria SEPRT nº 17.593, de 24 de julho de 2020; e | Dispõe sobre os procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais pelo Ministério da Economia. | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-17.593-de-24-de-julho-de-2020-268684112 |
| CXXII -  Portaria SEPRT n° 19.809, de 24 de agosto de 2020. | Altera o Anexo da Portaria SEPRT nº 604, de 18 de junho de 2019. | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-19.809-de-24-de-agosto-de-2020-274641612 |
| CXXIII - PORTARIA SEPRT Nº 24.445, de 1º de dezembro de 2020. | Disciplina procedimentos para a disponibilização e a utilização de informações contidas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, e na Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, instituída pelo Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975. (Processo nº 19965.104102/2019-41). | https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-24.445-de-1-de-dezembro-de-2020-291536815 |
| Art. 290. Esta Portaria entra em vigor no dia 26 de fevereiro de 2021. |  |  |

ANEXOS

ANEXO I

Motivo do afastamento temporário

|  |
| --- |
| Aposentadoria por invalidez. |
| Cárcere. |
| Cargo Eletivo - Candidato a cargo eletivo. |
| Cessão / Requisição. |
| Licença Maternidade inclusive suas antecipações e prorrogações Licença não remunerada ou sem vencimento |
| Mandato Eleitoral - Afastamento temporário para o exercício de mandato eleitoral, com ou sem remuneração. |
| Mandato Sindical - Afastamento temporário para exercício de mandato sindical. Violência doméstica e familiar. |
| Participação no Conselho Nacional de Previdência Social-CNPS. |
| Qualificação - Afastamento por suspensão do contrato Representação Sindical. |
| Serviço Militar - Afastamento temporário para prestar serviço militar obrigatório. |

ANEXO II

MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO OU INDETERMINADO

Pelo presente instrumento de contrato de trabalho, entre (NOME DO CONTRATANTE, ENDEREÇO, NÚMERO DE INSCRIÇÃO NO CNPJ/CPF), doravante denominado EMPREGADOR e (NOME E NOME ARTÍSTICO DO CONTRATADO, PROFISSÃO, ENDEREÇO, CI, CPF, CTPS, NIT, PIS/PASEP, INSCRIÇÃO NA OMB), doravante denominado EMPREGADO, ficou justo e contratado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA - O empregado se obriga a prestar seus serviços de (FUNÇÃO), durante a vigência deste contrato (COM OU SEM) exclusividade.

CLÁUSULA SEGUNDA - O presente contrato vigorará:

( ) por prazo determinado no período de \_\_/\_\_/\_\_ a \_\_/\_\_/\_\_

( ) por prazo indeterminado.

CLÁUSULA TERCEIRA - O empregado, por força deste contrato, desempenhará suas funções no horário de (MENCIONAR O HORÁRIO E INTERVALOS), tendo por local (MENCIONAR O LOCAL).

CLÁUSULA QUARTA - O empregador pagará em contraprestação salarial a quantia de (EM ALGARISMOS E POR EXTENSO) por (PERÍODO DE PAGAMENTO), acrescidos dos adicionais a que fizer jus, mediante recibo discriminativo, com cópia para o empregado.

CLÁUSULA QUINTA - O repouso semanal remunerado será gozado (MENCIONAR O DIA DA SEMANA).

CLÁUSULA SEXTA - O empregador se obriga a pagar ao empregado, quando para o desempenho dos seus serviços for necessário deslocamento, as despesas de transporte e de alimentação e hospedagem, até o respectivo retorno.

CLAUSULA SÉTIMA - A assinatura do presente instrumento não exime os contraentes de aplicar a legislação trabalhista em vigor.

CLÁUSULA OITAVA - E por estarem justos e contratados, lavram o presente instrumento devendo ficar uma via com: empregador, empregado, Ordem dos Músicos do Brasil quando se tratar de contratação de músicos e, do Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversão, quando se tratar de contratação desses profissionais, para todos os efeitos da legislação do trabalho em vigor.

Este contrato vai assinado pelas partes para todos os efeitos da legislação do trabalho em vigor, devendo ser homologado pelo Sindicato da categoria e pela ordem dos músicos.

Local e data

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura do contratante

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura do contratado

ANEXO III

MODELO DE NOTA CONTRATUAL PARA SUBSTITUIÇÃO OU PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO CARACTERISTICAMENTE EVENTUAL

Nota Contratual N°:

O CONTRATANTE (NOME, ENDEREÇO, N° DE INSCRIÇÃO NO CNPJ/CPF), contrata os serviços de (NOME E NOME ARTÍSTICO DO CONTRATADO, PROFISSÃO, ENDEREÇO, CI, CPF, CTPS NIT, PIS/PASEP E INSCRIÇÃO NA OMB), nas seguintes condições:

PRIMEIRA - O contratado se obriga a prestar seus serviços de (FUNÇÃO) durante o período de (DATAS DO INÍCIO E TÉRMINO).

SEGUNDA - O contratado desempenhará suas funções no horário de (HORÁRIO E INTERVALOS), tendo por local (ENDEREÇO).

TERCEIRA - O contratante pagará em contraprestação a importância de (VALOR POR EXTENSO), acrescidos dos adicionais a que fizer jus, inclusive repouso semanal remunerado, até o término da prestação dos serviços, mediante recibo discriminativo, com cópia para o contratado.

QUARTA - O contratante se obriga a pagar ao contratado, quando para o desempenho dos seus serviços for necessário deslocamento, as despesas de transporte, alimentação e hospedagem, até o respectivo retorno.

Esta Nota Contratual, firmada em razão de (MENCIONAR EM SUBSTITUIÇÃO A QUEM OU SE PARA SERVIÇO EVENTUAL), vai assinada pelas partes contratantes para todos os efeitos da legislação do trabalho em vigor.

Local e data

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura do contratante

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Assinatura do contratado

ANEXO IV

LISTA DE ATIVIDADES AUTORIZADAS PERMANENTEMENTE A FUNCIONAR AOS DOMINGOS

I - INDÚSTRIA

1) Laticínios; excluídos os serviços de escritório.

2) Frio industrial, fabricação e distribuição de gelo; excluídos os serviços de escritório.

3) Purificação e distribuição de água (usinas e filtros); excluídos os serviços de escritório.

4) Produção e distribuição de energia elétrica; excluídos os serviços de escritório.

5) Produção e distribuição de gás; excluídos os serviços de escritório.

6) Serviços de esgotos, excluídos os serviços de escritórios.

7) Confecção de coroas de flores naturais.

8) Pastelaria, confeitaria e panificação em geral.

9) Indústria do malte; excluídos os serviços de escritório.

10) Indústria do cobre eletrolítico, de ferro (metalúrgica), de alumínio e do vidro; excluídos os serviços de escritório.

11) Turmas de emergência nas empresas industriais, instaladoras e conservadoras de elevadores e cabos aéreos.

12) Trabalhos em curtumes; excluídos os serviços de escritório.

13) Alimentação de animais destinados à realização de pesquisas para preparo de soro e outros produtos farmacêuticos.

14) Siderurgia, fundição, forjaria, usinagem (fornos acesos permanentemente); excluídos os serviços de escritório.

15) Lubrificação e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência).

16) Indústria moageira; excluídos os serviços escritório.

17) Usinas de açúcar e de álcool; incluídas oficinas; excluídos serviços de escritório.

18) Indústria do papel de imprensa; excluídos os serviços de escritório.

19) Indústria de cimento em geral; excluídos os serviços de escritório.

20) Indústria de acumuladores elétricos, porém unicamente nos setores referentes a carga de baterias, moinho e cabine elétrica; excluídos todos os demais serviços.

21) Indústria da cerveja; excluídos os serviços de escritório.

22) Indústria do refino do petróleo.

23) Indústria Petroquímica; excluídos os serviços de escritório.

24) Indústria de extração de óleos vegetais comestíveis; excluídos os serviços de escritório.

25) processamento de hortaliças, legumes e frutas.

26) Indústria de extração de óleos vegetais e indústria de biodiesel, excluídos os serviços de escritório.

27) Indústria do Vinho, do Mosto de Uva, dos Vinagres e Bebidas Derivados da Uva e do Vinho, excluídos os serviços de escritório;

28) Indústria aeroespacial.

29) Indústria de beneficiamento de grãos e cereais.

30) Indústria de artigos e equipamentos médicos, odontológicos, hospitalares e de laboratórios.

31) Indústria de carnes e seus derivados (abate, processamento, armazenamento, manutenção, higienização, carga, descarga, transporte e conservação frigorífica), excluídos os serviços de escritório.

32) Indústria do chá, incluídos os serviços de escritório.

33) Indústria da cerâmica em geral, excluídos os serviços de escritório.

34) Indústria têxtil em geral, excluídos os serviços de escritório.

35) Indústria do tabaco.

36) Indústria do papel e papelão, no setor de purificação e alvejamento, incluídas as operações químicas propriamente ditas e a de supervisão e manutenção.

37) Indústria de fibras químicas nas seções de utilidades, fiação, estiagem e laboratório.

38) Indústria de gases industriais e medicinais, excluídos os serviços de escritório.

II - COMÉRCIO

1) Varejistas de peixe.

2) Varejistas de carnes frescas e caça.

3) Venda de pão e biscoitos.

4) Varejistas de frutas e verduras.

5) Varejistas de aves e ovos.

6) Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário).

7) Flores e coroas.

8) Barbearias, quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados.

9) Entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina).

10) Locadores de bicicletas e similares.

11) Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonerias).

12) Casas de diversões; inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago.

13) Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura.

14) Feiras-livres e mercados, comércio varejista de supermercados e de hipermercados, cuja atividade preponderante seja a venda de alimentos, inclusive os transportes a eles inerentes.

15) Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais.

16) Serviços de propaganda dominical.

17) Comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais.

18) Comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias.

19) Comércio em hotéis.

20) Agências de turismo, locadoras de veículos e embarcações.

21) Comércio em postos de combustíveis.

22) Comércio em feiras e exposições.

23) Comércio em geral.

24) Estabelecimentos destinados ao turismo em geral.

25) Atacadistas e distribuidores de produtos industrializados.

26) Lavanderias e lavanderias hospitalares.

27) Revendedores de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares.

III - TRANSPORTES

1) Serviços portuários.

2) Navegação, inclusive escritório, unicamente para atender a serviço de navios.

3) Trânsito marítimo de passageiros; excluídos os serviços de escritório.

4) Serviço propriamente de transportes; excluídos os transportes de carga urbanos e os escritórios e oficinas, salvo as de emergência.

5) Serviço de transportes aéreos; excluídos os departamentos não ligados diretamente ao tráfego aéreo.

6) Transporte interestadual rodoviário, inclusive limpeza e lubrificação dos veículos.

7) Transporte de passageiros por elevadores e cabos aéreos.

8) Serviços de manutenção aeroespacial.

IV - COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE

1) Empresa de comunicação telegráficas, radiotelegráficas e telefônicas; excluídos os serviços de escritório e oficinas, salvos as de emergência.

2) Empresas de radiodifusão, televisão, de jornais e revistas; excluídos os serviços de escritório.

3) Distribuidores e vendedores de jornais e revistas (bancas e ambulantes).

4) Anúncios em bondes e outros veículos (turma de emergência).

V - EDUCAÇÃO E CULTURA

1) Estabelecimentos de ensino (internatos); excluídos os serviços de escritório e magistério.

2) Empresas teatrais; excluídos os serviços de escritório.

3) Biblioteca; excluídos os serviços de escritório.

4) Museu; excluídos de serviços de escritório.

5) Empresas exibidoras cinematográficas; excluídos de serviços de escritório.

6) Empresa de orquestras.

7) Cultura física; excluídos de serviços de escritório.

8) Instituições de culto religioso.

VI - SERVIÇOS FUNERÁRIOS

1) Estabelecimentos e entidades que executem serviços funerários.

VII - AGRICULTURA E PECUÁRIA

1) Limpeza e alimentação de animais em propriedades agropecuárias.

2) Produção, colheita, beneficiamento, lavagem e transporte de hortaliças, legumes, frutas, grãos e cereais.

3) Plantio, tratos culturais, corte, carregamento, transbordo e transporte de cana de açúcar.

VIII - SAÚDE E SERVIÇOS SOCIAIS

1) Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios.

2) Hotelaria hospitalar, incluídos os serviços de lavanderias, camareira, limpeza e higienização, alimentação, gerenciamento de resíduos, central telefônica.

IX - ATIVIDADES FINANCEIRAS E SERVIÇOS RELACIONADOS

1) Atividades envolvidas no processo de automação bancária.

2) Teleatendimento e telemarketing.

3) Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) e ouvidoria.

4) Serviços por canais digitais, incluídos serviços de suporte a esses canais.

5) Áreas de tecnologia, de segurança e de administração patrimonial.

6) Atividades bancárias de caráter excepcional ou eventual.

7) Atividades bancárias em áreas de funcionamento diferenciado, como feiras, exposições, shopping centers, aeroportos e terminais de ônibus, de trem e de metrô.

X - SETORES ESSENCIAIS

1) Setores essenciais conforme previsto no art. 3° do Decreto n° 10.282, de 20 de março de 2020.

ANEXO V

MINUTA DE ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA

Acordo de Cooperação Técnica que entre si celebram a SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA e o [NOME DO ÓRGÃO], visando o acesso às informações da [IDENTIFICAR BASE DE DADOS POR EXTENSO], disponibilizados pelo MINISTÉRIO DA ECONOMIA

SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, com sede na Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Brasília-DF, CEP: 70059-900, inscrito no CNPJ sob o nº 00.394.460/0185-12, doravante denominada SEPRT, neste ato representada pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho, [NOME COMPLETO DO SECRETÁRIO ESPECIAL], no exercício de suas atribuições; e o [NOME DO ÓRGÃO], com sede [ENDEREÇO COMPLETO], inscrito no CNPJ sob o nº [CNPJ], doravante denominada [SIGLA], neste ato representado pelo [CARGO], [NOME COMPLETO DO REPRESENTANTE], considerando o mútuo interesse dos partícipes, acordam em firmar o presente ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA, doravante denominado ACORDO, observado o modelo estabelecido pela SEPRT e considerando o constante no processo nº [PROCESSO DE SOLICITAÇÃO] mediante as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DO OBJETO

O presente ACORDO tem por objeto o acesso do [SIGLA] às informações cadastrais nas bases do [IDENTIFICAR BASE DE DADOS], mantidos pela SEPRT, com a finalidade, exclusiva, de [OBJETIVO DA UTILIZAÇÃO].

CLÁUSULA SEGUNDA - DA ATRIBUIÇÃO E DA RESPONSABILIDADE DOS PARTÍCIPES

Os partícipes se comprometem a conjugar esforços para o desenvolvimento e a execução das ações concernentes ao objeto do presente ACORDO, nos seguintes termos:

I - Incumbe ao [SIGLA] no limite de suas atribuições:

a) manter o grau de confidencialidade atribuído pelo cedente às informações a que tiver acesso por força deste ACORDO, não repassando a terceiros dados identificados, identificáveis, ainda que anonimizados, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e do Decreto nº 7.845, de 14 de novembro de 2012;

b) proporcionar grau de proteção das informações adequado e equivalente aos padrões previstos pelo ordenamento jurídico brasileiro, previstos na Lei nº 12.527, de 2011, na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e nos decorrentes regulamentos, que possam garantir a necessária proteção aos dados pessoais;

c) adotar providências necessárias para que aqueles que tiverem acesso à (s) base (s) de dados sob sua guarda conheçam as normas e observem os procedimentos de segurança e de tratamento da informação definidos para os sistemas objeto do ACORDO, conforme estabelecido pela Lei nº 12.527, de 2011, e pelo Decreto nº 7.845, de 2012;

d) assinar e encaminhar à SEPRT o Plano de Trabalho e o Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo, observados os modelos estabelecidos pela SEPRT, para garantir à identificação inequívoca do signatário, conforme estabelece a Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006;

e) exigir, para fins de credenciamento e autorização de acesso às bases de dados abrangidas por este ACORDO, o preenchimento de Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo, conforme o art. 18 do Decreto nº 7.845, de 2012;

f) usar e permitir o uso das informações cedidas apenas para os fins especificados no instrumento de cooperação para disponibilização de dados assinado entre os partícipes;

g) manter sigilo das informações pessoais contidas na (s) base (s) de dados supracitada (s), abstendo de revelá-las ou divulgá-las, sob pena de incorrer nas sanções civis e penais decorrentes de eventual uso indevido;

h) dar ciência aos usuários das bases de dados dos procedimentos para acesso específico, conforme definido pela Portaria SEPRT/ME Nº 24.445, de 01 de dezembro de 2020;

i) comunicar à SEPRT qualquer dúvida ou observações que tiver a respeito de imprecisões ou indícios de inconsistências nas informações da base acessada;

j) comunicar à SEPRT a desistência ou óbito que vier a ter ciência dos usuários bases de dados que tenham tido acesso concedido ao objeto deste ACORDO;

k) fornecer à SEPRT cópia, em meio eletrônico, de qualquer produto técnico formulado a partir de informações das bases de dados objeto deste ACORDO, como relatórios, trabalhos, estudos, indicadores, pesquisas, bastando, na hipótese de publicação na rede mundial de computadores, o envio do endereço eletrônico do sítio da publicação; e

l) manter a guarda do Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo assinado pelos usuários das bases de dados, que poderá ser em meio físico ou eletrônico, desde que garantida a identificação inequívoca do signatário, conforme estabelece a Lei nº 11.419, de 2006.

II - Incumbe à SEPRT no limite de suas atribuições:

a) prestar as informações necessárias para o adequado cumprimento deste ACORDO;

b) analisar os requerimentos protocolados pelo usuário de dados vinculados à instituição partícipe e proceder às comunicações;

c) disponibilizar ao [SIGLA] e seus usuários as bases de dados objeto deste ACORDO, conforme periodicidade e formato definidos em plano de trabalho específico ao usuário;

d) manter a guarda do processo administrativo e dos Termos de Compromisso e Manutenção de Sigilo, bem como a cópia da publicação do extrato do ACORDO no Diário Oficial da União - DOU, por intermédio de sua área responsável;

e) publicar no DOU o extrato do ACORDO; e

f) prestar informações claras quanto à execução deste ACORDO.

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS RECURSOS HUMANOS

As ações e atividades realizadas em virtude do presente ACORDO não implicarão em cessão de servidores e empregados, tampouco acarretarão alteração de seu vínculo funcional com o Órgão ou Instituição de origem, que deverá arcar com todos os encargos de natureza funcional, trabalhista, previdenciária, fiscal e securitária dele decorrentes.

CLÁUSULA QUARTA - DOS RECURSOS FINANCEIROS

O presente ACORDO não envolve transferência de recursos financeiros entre os partícipes, cabendo a cada um o custeio das despesas inerentes à execução das ações e obrigações sob sua competência. Cada partícipe responsabilizar-se-á pela remuneração de seus respectivos servidores, e empregados designados para as ações e atividades previstas neste ACORDO, bem como de quaisquer outros encargos a eles pertinentes.

CLÁUSULA QUINTA - DA VIGÊNCIA

Este ACORDO entrará em vigor na data de sua assinatura, pelo prazo de trinta e seis meses, podendo ser prorrogado por meio de Termo Aditivo, por igual período, desde que haja interesse dos órgãos partícipes.

CLÁUSULA SEXTA - DA MODIFICAÇÃO

O presente instrumento poderá, a qualquer tempo, ser modificado, exceto quanto ao seu objeto, mediante Termo Aditivo, desde que tal interesse seja manifestado por um dos partícipes previamente e por escrito, em até sessenta dias antes do término de sua vigência, devendo, em qualquer caso, haver a anuência do outro partícipe da alteração proposta.

CLÁUSULA SÉTIMA - DA SUSPENSÃO, DA RESILIÇÃO E DA RESCISÃO

Este ACORDO poderá ser:

I - suspenso pela SEPRT, quando da suspeita da utilização indevida dos dados protegidos, enquanto o processo administrativo ou judicial de investigação perdurar.

II - resilido, podendo ocorrer de comum acordo mediante comunicação por escrito, com antecedência mínima de sessenta dias, cabendo a cada um tão somente a execução das atividades relativas ao período anterior à comunicação.

III - rescindido:

a) pelo descumprimento de cláusula pactuada, devendo ser notificada a parte oposta por escrito, no prazo de trinta dias, garantida a ampla defesa; e

b) em virtude de restar prejudicado seu objeto, por alteração legal ou normativa.

CLÁUSULA OITAVA - DA PUBLICAÇÃO

O presente ACORDO será publicado pela SEPRT, na forma de extrato, até o quinto dia útil do mês subsequente ao da sua assinatura, no DOU, conforme disposto no parágrafo único do art. 61 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

CLÁUSULA NONA - DA SOLUÇÃO DE CONTROVÉRSIAS

Os partícipes se comprometem a submeter eventuais controvérsias decorrentes do presente ACORDO à Câmara de Conciliação e Arbitragem da Administração Federal - CCAF, conforme a Portaria da Advocacia-Geral da União - AGU nº 1.281, de 27 de setembro de 2007 e Portaria AGU nº 1.099, de 28 de julho de 2008.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO FORO

As questões decorrentes da execução do presente ACORDO e dos instrumentos específicos dele decorrentes, que não possam ser dirimidas administrativamente, serão processadas e julgadas no Foro da cidade de Brasília, Seção Judiciária do Distrito Federal, renunciando os partícipes a qualquer outro, por mais privilegiado que seja.

E, para firmeza e prova de assim haver, entre si, ajustado e acordado, após ter sido lido juntamente com seu (s) anexo (s), o presente Acordo de Cooperação Técnica é assinado pelos partícipes.

ANEXOS ao ACORDO

1. Plano de Trabalho;

2. Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo;

3. Plano de Trabalho Específico.

Local e data;

Signatários: nome completo dos representantes e respectivos cargos;

Duas testemunhas, nome completo, CPF e cargo.

ANEXO VI

MODELO DE PLANO DE TRABALHO

Referência: Acordo de Cooperação Técnica entre a SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA e o [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE], visando o acesso às informações da [IDENTIFICAR BASE DE DADOS POR EXTENSO], disponibilizados pelo MINISTÉRIO DA ECONOMIA.

1. Dados cadastrais

1.1 Instituição

|  |
| --- |
|  |
| NOME | | | | |
| SIGLA | | | CNPJ | |
| ENDEREÇO (LOGRADOURO, NÚMERO E COMPLEMENTO) | | | | |
| BAIRRO | | | CEP | |
| MUNICÍPIO | | | UF/ PAÍS | |
| DDD/DDI | TELEFONE 1 | TELEFONE 2 | | TELEFONE 3 |
| HOME PAGE | | | | |
| E-MAIL 1 | | | E-MAIL 2 | |

1.2 Responsável pela Assinatura do ACORDO

|  |
| --- |
|  |
| **N**OME | |
| E-MAIL 1 | TELEFONE 1 COM DDD/DDI |
| CARGO | ÓRGÃO |
| CPF / IDENTIFICAÇÃO INTERNACIONAL | MATRÍCULA (apenas para órgãos públicos) |

2. Objeto:

O objeto do presente é o acesso do [SIGLA DO ÓRGÃO OU ENTIDADE] às informações cadastrais nas bases do [IDENTIFICAR BASE DE DADOS], mantidos pela SEPRT, com a finalidade, exclusiva, de [Inserir a finalidade da utilização dos dados pessoais].

3. Justificativa:

O [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE] visa celebrar ACORDO com a SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, com o intuito de [Inserir as justificativas para a disponibilização dos dados pessoais, conforme missão institucional, com a especificação do propósito em que serão utilizados].

4. Objetivo / resultados esperados:

Com a celebração do ACORDO, o [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE] espera atingir os seguintes resultados: [detalhar os objetivos e resultados esperados].

5. Plano de aplicação dos recursos financeiros e cronograma de desembolso:

A execução do presente Plano de Trabalho não implica transferência de recursos financeiros entre os partícipes, cabendo a cada um o custeio das despesas inerentes à execução das ações e obrigações sob sua competência. Cada partícipe responsabilizar-se-á pela remuneração de seus respectivos servidores, e empregados designados para as ações e atividades previstas neste Acordo, bem como de quaisquer outros encargos a eles pertinentes.

6. Previsão de execução do objeto:

A partir da assinatura do respectivo ACORDO, a execução do objeto dar-se-á por elaboração de Plano de Trabalho Específico às solicitações de cada usuário de bases de dados e terá vigência conforme a Cláusula Quinta do ACORDO.

7. Aprovação:

Signatários: nome completo dos representantes e respectivos cargos.

ANEXO VII

TERMO DE COMPROMISSO E MANUTENÇÃO DE SIGILO

Eu, [nome], [cargo, função/setor onde trabalha], [nº CPF], declaro estar ciente da habilitação a ser conferida a mim para manuseio das Bases de dados [da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED], mantidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, decorrente do Acordo de Cooperação Técnica a ser firmado pelo [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE], conforme Processo SEI [nº protocolo].

No tocante às atribuições a mim conferidas, no âmbito do Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo acima referido, comprometo-me a:

a) manusear a (s) base (s) de dados apenas por necessidade de serviço, ou em caso de determinação expressa, desde que legal, de superior hierárquico;

b) manter a absoluta cautela quando da exibição de dados em tela, impressora, ou, ainda, na gravação em meios eletrônicos, a fim de evitar que deles venham a tomar ciência pessoas não autorizadas;

c) utilizar a (s) base (s) de dados estritamente conforme descrito e definido no instrumento de cooperação para disponibilização de dados;

d) manter sigilo dos dados ou informações sigilosas obtidas por força de minhas atribuições, abstendo-me de revelá-los ou divulgá-los, sob pena de incorrer nas sanções civis e penais decorrentes de eventual divulgação; e

e) Não repassar a outrem a (s) base (s) de dados em formato identificado.

[data]

[assinatura]

[nome]

[cargo/função/setor]

[nº do CPF]

ANEXO VIII

PLANO DE TRABALHO ESPECÍFICO - USUÁRIO DA BASE DE DADOS

Referência: Acordo de Cooperação Técnica entre a SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA e o [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE], visando o acesso às informações da [IDENTIFICAR BASE DE DADOS POR EXTENSO], disponibilizados pelo MINISTÉRIO DA ECONOMIA, conforme Processo SEI [nº protocolo].

1. Dados cadastrais

1. Instituição

|  |
| --- |
|  |
| NOME | | | |
| SIGLA | | CNPJ | |
| ENDEREÇO (LOGRADOURO, NÚMERO E COMPLEMENTO) | | | |
| BAIRRO | | CEP | |
| MUNICÍPIO | | UF/ PAÍS | |
| DDD/DDI | TELEFONE 1 | TELEFONE 2 | TELEFONE 3 |
| HOME PAGE | | | |
| E-MAIL 1 | | E-MAIL 2 | |

1.2 Responsável pela Assinatura do ACORDO

|  |
| --- |
|  |
| NOME | |
| E-MAIL 1 | TELEFONE 1 COM DDD/DDI |
| CARGO | ÓRGÃO |
| CPF / IDENTIFICAÇÃO INTERNACIONAL | MATRÍCULA (apenas para órgãos públicos) |

1.3 Usuários Autorizados

|  |
| --- |
|  |
| NOME | |
| E-MAIL 1 | TELEFONE 1 COM DDD/DDI |
| CARGO | ÓRGÃO |
| CPF / IDENTIFICAÇÃO INTERNACIONAL | MATRÍCULA (apenas para órgãos públicos) |

2. Objeto:

O objeto do presente é o acesso do [SIGLA DO ÓRGÃO OU ENTIDADE] às informações cadastrais nas bases do [IDENTIFICAR BASE DE DADOS], mantidos pela SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, com a finalidade, exclusiva, de [Inserir a finalidade da utilização dos dados pessoais].

2.1. Dados Solicitados

|  |
| --- |
|  |
| BASE/DADOS | ANO-BASE | PERIODICIDADE | FORMA DE ACESSO | RECORTE GEOGRÁFICO | VARIÁVEIS |
| Relação Anual de Informações Sociais - RAIS |  |  | Arquivo TXT, disponibilizado via SharePoint |  |  |
| Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED |  |  | Arquivo TXT, disponibilizado via SharePoint |  |  |

3. Justificativa:

O [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE] visa utilizar os dados previstos no ACORDO com a SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, com o intuito de [Inserir as justificativas para a disponibilização dos dados pessoais, com a especificação dos programas ou projetos em que serão utilizados].

4. Etapas, entregas e metas:

[Detalhar as etapas, entregas e metas de execução do Plano de Trabalho].

5 .Objetivo / resultados esperados:

Com a celebração do ACORDO e o acesso às bases de dados supracitadas, o [NOME DO ÓRGÃO OU ENTIDADE] espera atingir os seguintes resultados: [detalhar os objetivos e resultados esperados].

6. Plano de aplicação dos recursos financeiros e cronograma de desembolso:

A execução do presente Plano de Trabalho não implica transferência de recursos financeiros entre os partícipes, cabendo a cada um o custeio das despesas inerentes à execução das ações e obrigações sob sua competência. Cada partícipe responsabilizar-se-á pela remuneração de seus respectivos servidores, e empregados designados para as ações e atividades previstas neste Acordo, bem como de quaisquer outros encargos a eles pertinentes.

7. Ciência pelo responsável pelo ACT: [NOME COMPLETO DO USUÁRIO, Cargo e Nome do Órgão ou Entidade].

8. Assinatura pelos usuários da (s) base (s) de dados: [NOME COMPLETO DO USUÁRIO, Cargo e Nome do Órgão ou Entidade].