

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

SECRETARIA DE
RELAÇÕES DO TRABALHO

Negociação & Mediação

Coletiva Trabalhista

Consolidação da Legislação Aplicável

2024

Negociação & Mediação

Coletiva Trabalhista

Consolidação da Legislação Aplicável

MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO

SECRETARIA DE
RELAÇÕES DO TRABALHO

2024

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Ministro do Trabalho e Emprego

Luiz Marinho

Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego

Francisco Macena

Secretário de Relações do Trabalho

Marcos Perioto

Diretor de Relações do Trabalho

André Grandizoli

Coordenador-Geral de Relações do Trabalho

Marco Antonio Ferreira Costa

Coordenadora de Negociação Coletiva, Mediação e Arbitragem

Rafaele Rodrigues Mascarenhas Menezes

Assistente de Relações do Trabalho

Alline Bessa de Meneses

PESQUISA, REDAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

Alline Bessa de Meneses

Rafaele Rodrigues Mascarenhas Menezes

Rubens Silveira Taveira Junior

PROJETO GRÁFICO

Assessoria Especial de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e Emprego - AESCOM MTE

CONTATO

cgrt.srt@trabalho.gov.br

Sumário

APRESENTAÇÃO	7
---------------------------	----------

Seção I – Normas Internacionais

CAP. 1 NORMAS BASILARES.....	9
-------------------------------------	----------

1. Declaração Universal dos Direitos Humanos	9
2. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	9
3. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos	10
4. Carta da Organização dos Estados Americanos de 1948.....	11
5. Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015	11

CAP. 2 NORMAS ESPECÍFICAS.....	14
---------------------------------------	-----------

1. Convenções da Organização Internacional do Trabalho	14
1.1 Convenções Ratificadas pelo Brasil.....	14
Convenção nº 11 – Direito de Sindicalização na Agricultura	14
Convenção nº 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.....	14
Convenção nº 135 – Proteção de Representantes de Trabalhadores	16
Convenção nº 141 – Organizações de Trabalhadores Rurais	18
Convenção nº 151 – Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública.....	20
Convenção nº 154 – Fomento à Negociação Coletiva.....	23
1.2 Convenção não ratificada pelo Brasil	26
Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.....	26
2. Recomendações da Organização Internacional do Trabalho.....	29
Recomendação nº 149 – Sobre Organizações de Trabalhadores Rurais e seu Papel no Desenvolvimento Econômico e Social	29
Recomendação nº 159 – Sobre os Procedimentos para a Definição das Condições de Emprego no Serviço Público	33
Recomendação nº 163 – Sobre a Promoção da Negociação Coletiva.....	34
Recomendação nº 198 – Relativa à Relação do Trabalho	35
Recomendação nº 202 – Relativa aos Pisos de Proteção Social.....	37
Recomendação nº 204 – Transição da Economia Informal para a Economia Formal.....	41
Recomendação nº 205 – Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência	47

Seção II – Normas brasileiras

CAP. 3 NORMAS BASILARES	58
--------------------------------------	-----------

1. Constituição Federal da República de 1988.....	58
2. Consolidação das Leis do Trabalho	60

CAP. 4 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS GERAIS.....	103
-------------------------------------------------------	------------

1. Lei nº 7.782, de 28 de junho de 1989 – Lei de Greve	103
2. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil	105
3. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015 – Lei da Mediação.....	107

4. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 – Programa Emprega + Mulheres.....	115
5. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 – Igualdade Salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres.....	124
6. Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023 – Igualdade Salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres	125
7. Decreto nº 10.854 de 10 de novembro de 2021 – Regulamenta disposições sobre a legislação trabalhista.....	127
8. Decreto nº 11.496 de 19 de abril de 2023 – Regulamenta Conselhos Tripartites.....	130
CAP. 5 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS ESPECÍFICAS	132
1. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 – Normas reguladoras do trabalho rural	132
2. Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978 – Regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões	135
3. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017 – Regulamentação da profissão de aeronauta.....	136
4. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000 – Normas sobre PLR e trabalho no comércio	151
5. Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009 – Normas sobre a atividades de movimentação de mercadorias e trabalho avulso não portuário	154
6. Lei nº 12.583, de 18 de janeiro de 2012 – Regulamenta contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais.....	156
7. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2023 – Lei dos Portos	158
8. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023 – Lei Geral do Esporte	161
CAP. 6 NORMAS INFRALEGAIS	166
1. Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho	166
NR 01 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS	166
NR 04 – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO	166
NR 05 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA	167
NR 12 – SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS	168
NR 13 – CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO, TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO.....	169
NR 15 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES	172
NR 16 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS	173
NR 17 – ERGONOMIA	174
NR 18 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO.....	175
NR 19 – EXPLOSIVOS	175
NR 20 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS.....	177
NR 22 – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO	178
NR 28 – FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES	179
NR 29 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO.....	179
NR 30 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO	182

NR 31 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA.....	183
NR 34 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL.....	185
NR 36 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS	186
NR 37 – SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO.....	187
2. Portaria MTP Nº 671, de 8 de novembro de 2021 – Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.....	189
3. Portaria MTP Nº 672, de 8 de novembro de 2021 – Disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências	192
4. Portaria MTP nº 3.802, de 16 de novembro de 2022 – Regulamenta as disposições da Convenção sobre Trabalho Marítimo – CTM, 2006	198
5. Portaria nº 2.415, de 7 de julho de 2023 – Regimento Interno da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP.....	199
6. Portaria SGPRT/MGI Nº 3.634, de 13 de julho de 2023- Regimento Interno da Mesa Nacional de Negociação Permanente	201
7. Portaria nº 2.838, de 1º de agosto de 2023 – Regimento Interno do Conselho Nacional do Trabalho – CNT	202
8. Portaria MTE nº 3.472, de 4 de outubro de 2023 – Procedimentos para o registro das entidades sindicais	208
9. Portaria MTE nº 3.669, de 14 de novembro de 2023 – Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva	226
10. Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023 – Igualdade salarial	226
11. Portaria MTE nº 14, de 3 de janeiro de 2024 – Cadastramento das Centrais Sindicais no Sistema Integrado de Relações do Trabalho – SIRT	229
12. Portaria MTE Nº 991, de 19 de junho de 2024 – Procedimentos para enfrentamento da situação de calamidade pública – RS	229
13. Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 26 de setembro de 2024 – Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão	230

Apresentação

O mundo do trabalho está em constante transformação, exigindo novas formas de organização e gestão, processo multifacetado, que articula expectativas nem sempre convergentes de trabalhadores e empregadores. Neste contexto, a negociação coletiva e a mediação trabalhista surgem como ferramentas essenciais para a resolução de conflitos e a construção de relações de trabalho mais colaborativas e justas. Com isso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e demais normas internacionais e nacionais vigentes tem sido constantemente revisitadas no afã de atender às transformações. Esta consolidação normativa trabalhista tem como objetivo apresentar aos atores das relações do trabalho o atual estado da arte, o escopo legal e normativo da negociação coletiva e mediação no país.

Assim, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria de Relações do Trabalho e suas unidades descentralizadas nos 26 Estados e no DF busca contribuir para o fomento do diálogo social e a promoção das negociações coletivas de trabalho no Brasil, ação governamental fundamental à melhoria das relações do trabalho na atualidade.

Para a promoção das negociações coletivas é imprescindível conhecer tecnicamente os normativos legais vigentes no Brasil e à nível internacional. Para isso, publicamos a primeira edição do compêndio “Negociação e Mediação Coletiva Trabalhista, Consolidação da Legislação Aplicável”, organizado por servidores da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, com vistas a disseminar normas relacionadas à negociação e mediação coletiva trabalhista, ferramentas fundamentais para a implementação do diálogo social e melhoria do ambiente laboral nas relações do trabalho.

O presente material está estruturado considerando os principais normativos em âmbito internacional e nacional relacionados às negociações e mediações coletivas trabalhistas. A primeira seção é destinada às “Normas Internacionais”, e trata das normas basilares em âmbito internacional sobre negociações coletivas. Em seguida, a seção “Normas Brasileiras” compreende as normas fundamentais nacionais, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, legislações infraconstitucionais gerais e específicas, normas infralegais, portarias do Ministério do Trabalho e Emprego que tratam da negociação e mediação coletiva trabalhista.

Espera-se que essa publicação seja instrumento para difusão de conhecimento e impulsionar a promoção da negociação e mediação coletiva trabalhista assentadas nas premissas do diálogo social, da ampla participação e da solução pacífica dos conflitos, fundamental para construir um sistema de relações de trabalho orientado à conquista de melhores condições de vida e trabalho para todos.

Marcos Perioto

Secretário de Relações do Trabalho



I Seção I

Marco Normativo Internacional

CAP. 1 NORMAS INTERNACIONAIS BASILARES

1. Declaração Universal dos Direitos Humanos

Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

ARTIGO 20

1. Todo ser humano tem direito à **liberdade de reunião e associação** pacífica.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

ARTIGO 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar **sindicatos** e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

2. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

*Adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966;
Aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991;
Promulgado pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.*

ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:
 - a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, **sindicatos** e de filiar-se ao **sindicato** de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
 - b) O direito dos **sindicatos** de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações **sindicais** internacionais ou de filiar-se às mesmas.
 - c) O direito dos **sindicatos** de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;
 - d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.
2. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública.
3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade **sindical** e à proteção do direito **sindical**, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir as garantias previstas na referida Convenção.

ARTIGO 5º

- 1.** Nenhuma das disposições do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou de praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidas no presente Pacto ou impor-lhe limitações mais amplas do que aquelas nele previstas.
- 2.** Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer país em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau.

3. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos

*Adotado pela XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966;
Aprovado pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991;
Promulgado pelo Decreto nº 592 de 6 de julho de 1992.*

ARTIGO 5

- 1.** Nenhuma disposição do presente Pacto poderá ser interpretada no sentido de reconhecer a um Estado, grupo ou indivíduo qualquer direito de dedicar-se a quaisquer atividades ou praticar quaisquer atos que tenham por objetivo destruir os direitos ou liberdades reconhecidas no presente Pacto ou impor-lhe limitações mais amplas do que aquelas nele previstas.
- 2.** Não se admitirá qualquer restrição ou suspensão dos direitos humanos fundamentais reconhecidos ou vigentes em qualquer Estado Parte do presente Pacto em virtude de leis, convenções, regulamentos ou costumes, sob pretexto de que o presente Pacto não os reconheça ou os reconheça em menor grau.

ARTIGO 21

O direito de reunião pacífica será reconhecido. O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral pública ou os direitos e as liberdades das demais pessoas.

ARTIGO 22

- 1.** Toda pessoa terá o direito de associar-se livremente a outras, inclusive o direito de constituir **sindicatos** e de a eles filiar-se, para a proteção de seus interesses.
- 2.** O exercício desse direito estará sujeito apenas às restrições previstas em lei e que se façam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança e da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desse direito por membros das forças armadas e da polícia.
- 3.** Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à **liberdade sindical e à proteção do direito sindical**, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam – ou aplicar a lei de maneira a restringir – as garantias previstas na referida Convenção.

4. Carta da Organização dos Estados Americanos

Firmada em 30 de abril de 1948 e promulgada pelo Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952.

ARTIGO 45

Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismos:

- a)** Todos os seres humanos, sem distinção de raça, sexo, nacionalidade, credo ou condição social, têm direito ao bem-estar material e a seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, dignidade, igualdade de oportunidades e segurança econômica;
- b)** O trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto durante os anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar;
- c)** Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação;
- d)** Sistemas e processos justos e eficientes de consulta e colaboração entre os setores da produção, levada em conta a proteção dos interesses de toda a sociedade;
- e)** O funcionamento dos sistemas de administração pública, bancário e de crédito, de empresa, e de distribuição e vendas, de forma que, em harmonia com o setor privado, atendam às necessidades e interesses da comunidade;
- f)** A incorporação e crescente participação dos setores marginais da população, tanto das zonas rurais como dos centros urbanos, na vida econômica, social, cívica, cultural e política da nação, a fim de conseguir a plena integração da comunidade nacional, o aceleramento do processo de mobilidade social e a consolidação do regime democrático. O estímulo a todo esforço de promoção e cooperação populares que tenha por fim o desenvolvimento e o progresso da comunidade;
- g)** O reconhecimento da importância da contribuição das organizações tais como os sindicatos, as cooperativas e as associações culturais, profissionais, de negócios, vicinais e comunais para a vida da sociedade e para o processo de desenvolvimento;

(...)

5. Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015

Revisão da Declaração firmada em 10 de dezembro de 1998. Adotada em 17 de julho de 2015.

ARTIGO 2º

Trabalho Decente

1. Os Estados Partes comprometem-se a:

- a)** formular e pôr em prática políticas ativas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores articuladas com políticas econômicas e sociais, de modo a favorecer a geração de oportunidades de ocupação e renda;
- b)** elevar as condições de vida dos cidadãos;
- c)** promover o desenvolvimento sustentável da região;

2. Na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estados Partes devem ter presente:

- a)** a geração de empregos produtivos em um ambiente institucional, social e economicamente sustentável;

- b)** desenvolvimento de medidas de proteção social;
- c) promoção do diálogo social e do tripartismo;** e
- d)** respeito, difusão e aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

ARTIGO 5º

Igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens

Os Estados Partes comprometem-se, conforme a legislação e práticas nacionais, a fomentar as políticas públicas visando a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, em particular no que tange ao acesso ao emprego ou atividade produtiva, e não discriminação no acesso a postos de relevância nas empresas e instituições públicas, remuneração, condições de trabalho, proteção social, educação, qualificação profissional e conciliação de obrigações laborais e familiares, e o exercício do **direito a sindicalização e a negociação coletiva**.

ARTIGO 11

Jornada

Todo trabalhador tem direito à jornada não superior a oito horas diárias, em conformidade com as legislações nacionais vigentes nos Estados Partes e o disposto em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, sem prejuízo de disposições específicas para a proteção de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos.

CAPÍTULO III **DIREITOS COLETIVOS**

ARTIGO 16

Liberdade sindical

- 1.** Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de se afiliar a estas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.
- 2.** Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o **direito à livre associação**, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus representados.
- 3.** Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção, contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a **liberdade sindical**, com relação a seu emprego.
- 4.** Os Estados Partes deverão garantir aos trabalhadores:
 - a)** a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego, a continuidade ou a oportunidade de ascensão no mesmo;
 - b)** a proteção contra demissões ou prejuízos por causa de sua filiação **sindical** ou de sua participação em atividades **sindicais**;
 - c)** o direito de serem representados **sindicalmente**, conforme a legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.
- 5.** Os Estados Partes comprometem-se a envidar esforços para assegurar o direito à criação e à gestão das organizações de trabalhadores e de empregadores e de reconhecer a legitimidade na representação e na defesa de seus representados nos diferentes âmbitos.

ARTIGO 17

Negociação coletiva

- 1.** Os empregadores ou suas organizações representativas, inclusive os do setor público, as organizações representativas de trabalhadores, inclusive as do setor público, têm direito de negociar e celebrar **convenções e acordos coletivos** para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados Partes.

2. Os Estados Partes comprometem-se a facilitar mecanismos para fomentar o exercício da **negociação coletiva** nos diferentes âmbitos.

ARTIGO 18

Greve

1. Os trabalhadores e as organizações **sindicais** têm garantido o exercício do **direito de greve**, observadas as disposições nacionais vigentes em cada Estado Parte.

2. Os mecanismos de prevenção, solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

ARTIGO 19

Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos

Os Estados Partes comprometem-se a fomentar e articular a criação de **mecanismos válidos de autocomposição de conflitos individuais e coletivos de trabalho**, mediante procedimentos independentes, imparciais e voluntários, visando a melhoria do clima organizacional e da harmonia no ambiente de trabalho; a diminuição do custo e do tempo de duração do conflito.

ARTIGO 20

Diálogo social

1. Os Estados Partes comprometem-se a **fomentar o diálogo social** em âmbito nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis para o crescimento econômico sustentável e com justiça social na região e à melhoria das condições de vida de seus povos.

2. A consulta permanente, praticada com base efetiva no **tripartismo** previsto na Convenção 144 da OIT, deve permitir o exame conjunto de questões de interesse mútuo, a fim de alcançar, na medida do possível, soluções aceitas de comum acordo.

3. A consulta tem por objetivo geral incentivar a compreensão mútua e as boas relações entre as autoridades públicas e as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como entre as próprias organizações, **visando à promoção do diálogo social** e à possibilidade de gerar **acordos-marco de trabalho**, como elementos essenciais para a consolidação de uma sociedade democrática, plural e justa.

CAP. 2 NORMAS INTERNACIONAIS ESPECÍFICAS

1. Convenções da Organização Internacional do Trabalho

1.1. CONVENÇÕES RATIFICADAS PELO BRASIL

Convenção n. 11 – Direito de Sindicalização na Agricultura

Art. 1º Todos os membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se comprometem a assegurar a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e união dos trabalhadores na indústria e a revogar qualquer disposição legislativa ou outra que tenha por efeito restringir esses direitos em relação aos trabalhadores agrícolas.

Art. 2º As ratificações oficiais da presente convenção, nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 3º 1. A presente convenção entrará em vigor na data em que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho forem registradas pelo Diretor-Geral.

2. Ela obrigará apenas aos Membros cujas ratificações tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho. Depois disso, a convenção entrará em vigor, para cada Membro, na data em que sua ratificação for registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 4º Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho forem registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Igual notificação será feita a respeito das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas pelos outros Membros da Organização.

Art. 5º Ressalvadas as disposições do art. 3, todos os Membros que ratificaram a presente Convenção se comprometem a aplicar as disposições do art. 1, no máximo até 1º de janeiro de 1924, e a tomar as medidas necessárias para tornar efetivas essas disposições.

Art. 6º Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la às suas colônias, possessões ou protetorados, conforme as disposições do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 7º Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la, à expiração de um período de 10 anos depois da data em que a Convenção entrou em vigor inicialmente, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não será efetivada senão um ano depois de registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 8º Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 9º Os textos francês e inglês da presente Convenção farão fé.”

Convenção n. 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos **princípios do direito de organização e de negociação coletiva**, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949’;

Art. 1º 1. Os trabalhadores deverão gozar de **proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical** em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2º 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3º Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4º Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de **negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores** com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5º 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6º A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7º As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8º 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9º Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10. 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11. 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12. 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 14. Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15. 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 16. As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Convenção n. 135 – Proteção de Representantes de Trabalhadores

I

Art. 1º Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o **licenciamento** (*), e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, enquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Art. 2º 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2. Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3. A concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada.

Art. 3º Para os fins da presente Convenção, os termos 'representantes dos trabalhadores' designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a práticas nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções

não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Art. 4º A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciárias poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades visadas pela presente Convenção.

Art. 5º Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.

Art. 6º A aplicação das disposições da Convenção poderá ser assegurada mediante a legislação nacional, convenções coletivas e todo outro modo que seria conforme a prática nacional.

Art. 7º As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8º 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9º 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10. 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12. Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13. 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14. As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

Convenção n. 141 – Organizações de Trabalhadores Rurais

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 4 de junho de 1975, em sua sexagésima reunião;

Reconhecendo que, tendo em conta a importância dos trabalhadores rurais no mundo, urge associá-los às tarefas do desenvolvimento econômico e social se pretende melhorar suas condições de vida de forma duradoura e eficaz;

Considerando que em muitos países do mundo, e muito especialmente nos países em via de desenvolvimento, a terra é utilizada de forma ineficiente, a mão-de-obra permanece em grande parte subempregada e que estas circunstâncias exigem que os trabalhadores rurais desenvolvam organizações livres e viáveis, capazes de proteger e defender os interesses de seus afiliados e de garantir sua contribuição efetiva ao desenvolvimento econômico e social;

Considerando que a existência de tais organizações pode e deve contribuir para atenuar a persistente escassez de produtos alimentícios em diversas partes do mundo;

Reconhecendo que a reforma agrária é, em muitos países em vias de desenvolvimento, um fator essencial para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais e que, por conseguinte, as organizações destes trabalhadores deveriam cooperar e participar ativamente nesta reforma;

Recordando os termos das convenções e das recomendações internacionais de trabalho existentes (em particular a convenção sobre o direito de associação (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, de 1948, e a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949) que reafirmam o direito de todos os trabalhadores, aí incluídos os trabalhadores rurais, de constituir organizações livres e independentes, assim como as disposições de muitas convenções e recomendações internacionais do trabalho aplicáveis aos trabalhadores rurais, nos quais pede-se em especial que as organizações de trabalhadores participem em sua aplicação;

Considerando que as Nações Unidas e os organismos especializados, em especial a Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação, interessam-se todos pela reforma agrária e pelo desenvolvimento rural;

Tendo em conta que as normas que seguem foram preparadas em colaboração com a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação e que, a fim de evitar duplicação, deverá prosseguir a colaboração com esta Organização e com as Nações Unidas para promover e assegurar a aplicação de tais normas;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas às organizações de trabalhadores rurais e sua função no desenvolvimento econômico e social, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Tendo decidido que tais proposições revistam-se da forma de uma convenção internacional; adota, com data de vinte e três de junho de mil novecentos e setenta e cinco, a presente convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, de 1975':

Art. 1º A presente Convenção aplica-se a todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais, aí incluídas as organizações que não se limitam a estes trabalhadores, mas que os representam.

Art. 2º 1. Para efeito da presente Convenção, a expressão 'trabalhadores rurais' abrange todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou

conexas, tanto se trata de assalariados como, ressalvadas as disposições do parágrafo 2 deste artigo, de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

2. A presente Convenção aplica-se apenas àqueles arrendatários, parceiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de renda seja a agricultura e que trabalhem a terra por conta própria ou exclusivamente com a ajuda de seus familiares, ou recorrendo eventualmente a trabalhadores suplentes e que:

- a)** não empreguem mão-de-obra permanente; ou
- b)** não empreguem mão-de-obra numerosa, com caráter estacionário; ou
- c)** não cultivem suas terras por meio de parceiros ou arrendatários.

Art. 3º 1. Todas as categorias de trabalhadores rurais querem se trate de assalariados ou de pessoas que trabalhem por conta própria, têm direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimem convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário, e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão.

3. A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não estará sujeita a condições cuja natureza limite à aplicação das disposições dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo.

4. Ao exercer os direitos que se lhes reconhecem no presente artigo, os trabalhadores rurais e suas respectivas organizações devem, bem como as demais pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a legalidade.

5. A legislação nacional não desconsiderará nem será aplicada de forma a desconsiderar as garantias previstas no presente artigo.

Art. 4º Um dos objetivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá ser facilitar o estabelecimento e a expansão, com caráter voluntários, de organizações de trabalhadores rurais fortes e independentes, como meio eficaz de assegurar a participação destes trabalhadores, sem discriminação conforme previsto na Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), de 1958, no desenvolvimento econômico e social e nos benefícios que dele derivem.

Art. 5º 1. Para permitir que as organizações de trabalhadores rurais desempenhem um papel no desenvolvimento econômico e social, todo Estado-Membro que ratifique esta Convenção deverá adotar e pôr em prática uma política de promoção destas organizações, sobretudo com vistas a eliminar os obstáculos que se opõem à sua criação e desenvolvimento e ao desempenho de suas atividades legítimas, assim como aquelas discriminações de natureza legislativa e administrativa de que as organizações de trabalhadores rurais e seus afiliados possam ser objeto.

2. Todo Estado-Membro que ratifique esta Convenção deverá garantir que a legislação nacional, dadas as circunstâncias especiais do setor rural, não obstruirá o estabelecimento e o desenvolvimento das organizações de trabalhadores rurais.

Art. 6º Deverão ser adotadas medidas para promover a maior compreensão possível da necessidade de se estimular o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais e da contribuição que estas podem aportar para melhorar as oportunidades de emprego e as condições gerais de trabalho e de vida nas regiões rurais, bem como para incrementar a renda nacional e obter uma melhor distribuição da mesma.

Art. 7º As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8º 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 9º 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10. 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 11. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 12. Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13. 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 14. As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

Convenção n. 151 – Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e congregada na referida cidade no dia 7 de junho de 1978 na sua sexagésima quarta reunião;

Recordando as disposições da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948; da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, não é aplicável a certas categorias de empregados públicos e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, aplicam-se aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Tendo presente a considerável expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e da necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos;

Observando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados-Membros e as diferentes práticas aplicadas por tais Estados (por exemplo, no concernente às funções respectivas das autoridades federais, estaduais e municipais; às empresas de propriedade do Estado e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semiautônomos, ou no que diz respeito à natureza da relação do emprego);

Levando em conta os problemas particulares que apresenta a delimitação da área de aplicação de um instrumento internacional e a adoção de definições para os fins do instrumento em razão das diferenças existentes em muitos países entre o emprego público e o emprego privado, assim como as dificuldades de interpretação que foram expostas a propósito da aplicação aos funcionários públicos das disposições pertinentes da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e as observações pelas quais os órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho assinalaram em diversas ocasiões que certos governos aplicaram tais disposições de forma tal que grupos numerosos de empregados públicos ficaram excluídos da área de aplicação da Convenção;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à liberdade sindical e seus procedimentos de determinações das condições de emprego no serviço público, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições tomem a forma de uma Convenção Internacional, adota, com data de vinte e sete de junho de mil novecentos e setenta e oito, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978';

PARTE I **ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**

Art. 1º 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2º Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'empregado público' designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3º Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'organização de empregados públicos' designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

PARTE II **PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO**

Art. 4º 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:
a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;
b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5º 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

PARTE III **FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS**

Art. 6º 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinados de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado.

PARTE IV **PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO**

Art. 7º Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

PARTE V **SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES**

Art. 8º A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

PARTE VI **DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS**

Art. 9º Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.

PARTE VII **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 10. As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11. 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 12.1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 13.1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 14. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 15. Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16.1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 17. As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

Convenção n. 154 – Fomento à Negociação Coletiva

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se 'a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o **reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva**', e levando em consideração que tal princípio é 'plenamente aplicável a todos os povos';

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; na convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; na recomendação sobre os tratados coletivos, de 1951; na recomendação sobre conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; na convenção e na recomendação sobre as relações de trabalho na administração pública, de 1978; e na convenção e na recomendação sobre a administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no art. 4º da convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, e no § 1º da recomendação sobre os contratos coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional adota com a data de 19 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981':

PARTE I CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Definições

Art. 1º 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

2. A legislação ou a prática nacional poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.

3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacional poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Art. 2º Para efeito da presente Convenção, a expressão '**negociação coletiva**' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 3º 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão 'negociação coletiva' pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão 'negociação coletiva' incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Art. 4º Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5º 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

- 2.** As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:
- a)** a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
 - b)** a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
 - c)** seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
 - d)** a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
 - e)** os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6º As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7º As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8º As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º A presente Convenção não revê nenhuma convenção ou recomendação internacional de trabalho existentes.

Art. 10. As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11. 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 12. 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 13. 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 14. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as

informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 15. Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16. 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

- a)** a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;
- b)** a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 17. As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas.”

1.2. CONVENÇÕES AINDA NÃO RATIFICADAS PELO BRASIL

Convenção n. 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1º Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2º Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3º 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4º As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5º As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6º As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7º A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8º 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9º 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10. Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II **PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL**

Art. 11. Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III **MEDIDAS DIVERSAS**

Art. 12. 1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios citados nos §§ 4º e 5º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;
b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;

c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais é ela inaplicável.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do art. 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Art. 13. 1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do Artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

PARTE IV **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 14. As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 15. 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 16. 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 17.1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 18. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 19. Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 20.1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta a ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 21. As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

2. Recomendações da Organização Internacional do Trabalho

Recomendação nº 149 – Sobre Organizações de Trabalhadores Rurais e seu Papel no Desenvolvimento Econômico e Social

I. Disposições Gerais

1.

1) Esta recomendação aplica-se a todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais, incluindo organizações não limitadas, mas que representam os trabalhadores rurais.

2) Além disso, a Recomendação sobre Cooperativas (Países em Desenvolvimento), 1966, continuará a aplicar-se às organizações de trabalhadores rurais a que se destina.

2.

1) Para efeitos da presente Recomendação, o termo trabalhadores rurais abrange todas as pessoas envolvidas, nas regiões rurais, em tarefas agrícolas ou artesanais ou em ocupações similares ou relacionadas, sejam elas assalariadas ou, sujeito ao disposto no subparágrafo 2) de deste parágrafo, de trabalhadores autônomos, como inquilinos, meeiros e pequenos proprietários.

2) A presente recomendação aplica-se apenas aos arrendatários, meeiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de rendimento é a agricultura e que trabalham eles próprios ou apenas com a ajuda das suas famílias, ou recorrem ocasionalmente a trabalhadores complementares, e que:

a) não empregar mão de obra permanente; qualquer

b) não empregam uma grande força de trabalho sazonal; qualquer

c) não tenham suas terras cultivadas por meeiros ou arrendatários.

3. Todas as categorias de trabalhadores rurais, sejam eles empregados ou autônomos, deverão ter o direito de constituir, sem autorização prévia, as organizações que considerem adequadas, bem como o direito de aderir a essas organizações, com a única condição de observando seus estatutos.

II. Papel das Organizações de Trabalhadores Rurais

4. Um dos objectivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá ser facilitar a criação e expansão, numa base voluntária, de organizações fortes e independentes de trabalhadores rurais, como um meio eficaz de assegurar a participação destes trabalhadores, sem discriminação no sentido da Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, no desenvolvimento económico e social e os benefícios daí derivados.

5. Essas organizações deverão, conforme apropriado, ter poderes para:

a) representar, promover e defender os interesses dos trabalhadores rurais, em particular através da condução de negociações e consultas em todos os níveis, em nome desses trabalhadores, tomados coletivamente;

b) representar os trabalhadores rurais na formulação, implementação e avaliação de programas de desenvolvimento rural e em todas as fases e níveis do planeamento nacional;

c) envolver activamente e desde o início as diferentes categorias de trabalhadores rurais, de acordo com o interesse de cada uma delas, na aplicação em todas as suas fases de:

(i) programas de desenvolvimento agrícola, incluindo a melhoria das técnicas de produção, armazenamento, transformação, transporte e comercialização;

(ii) programas de reforma agrária, colonização rural e recuperação de terras devolutas;

(iii) programas relacionados com obras públicas, indústrias rurais e artesanato rural;

(iv) programas de desenvolvimento rural, incluindo aqueles implementados com a colaboração das Nações Unidas, da Organização Internacional do Trabalho e de outras agências especializadas;

(v) programas de informação e educação e outras atividades previstas no parágrafo 15 desta Recomendação;

d) promover e garantir o acesso dos trabalhadores rurais a serviços como crédito, insumos, comercialização e transporte, bem como a serviços tecnológicos;

e) intervir activamente na melhoria do ensino e formação geral e profissional nas zonas rurais, bem como na formação para o desenvolvimento comunitário, nas actividades cooperativas e outras actividades das organizações de trabalhadores rurais, e na formação relacionada com a gestão destas organizações;

f) contribuir para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais, incluindo a segurança e higiene no trabalho;

g) Promover o desenvolvimento da segurança social e dos serviços sociais básicos em áreas como a habitação, a saúde e o lazer.

III. Medidas para Promover o Desenvolvimento das Organizações de Trabalhadores Rurais

6. Para permitir que as organizações de trabalhadores rurais desempenhem um papel no desenvolvimento económico e social, os Estados-Membros devem adoptar e implementar uma política para promover estas organizações, em particular com vista a:

a) eliminar os obstáculos que se opõem à sua criação e desenvolvimento e ao desempenho de suas atividades legítimas, bem como qualquer discriminação legislativa e administrativa a que possam estar sujeitas as organizações de trabalhadores rurais e seus membros;

b) estender às organizações de trabalhadores rurais e aos seus membros instalações de ensino e formação profissional semelhantes às de outras organizações de trabalhadores e dos seus membros;

c) permitir-lhes prosseguir uma política que garanta aos trabalhadores rurais a proteção social e económica e os benefícios correspondentes aos concedidos aos trabalhadores industriais ou, se for o caso, aos trabalhadores que exerçam outras profissões não essenciais.

7.

1) Os princípios da **liberdade de associação** devem ser plenamente respeitados; As organizações de trabalhadores rurais devem ser independentes e voluntárias e livres de interferência, coerção ou repressão.

2) A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não deverá estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação do disposto no parágrafo 3 e no subparágrafo (1) deste parágrafo.

3) Ao exercerem os direitos reconhecidos no parágrafo 3 e neste parágrafo, os trabalhadores rurais e suas respectivas organizações deverão, como outras pessoas ou grupos organizados, respeitar a lei.

4) A legislação nacional não deve prejudicar ou ser aplicada de uma forma que prejudique as garantias previstas no parágrafo 3 e no presente parágrafo.

A. Medidas legislativas e administrativas

8.

1) Os Estados-Membros devem garantir que a legislação nacional, dadas as circunstâncias especiais do sector rural, não impede o estabelecimento e o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais.

2) Em particular:

a) os **princípios de liberdade de associação e negociação coletiva**, conforme estabelecidos na Convenção sobre o Direito de Associação (Agricultura), 1921; na Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, 1948, e na Convenção sobre Direito Sindical e Negociação Coletiva, 1949, devem ser integralmente observados através da aplicação ao setor rural de legislação geral sobre o assunto ou pela adoção de disposições especiais, tendo plenamente em conta as necessidades de todas as categorias de trabalhadores rurais;

b) a legislação pertinente deverá ser plenamente adaptada às condições especiais das zonas rurais, em especial para:

(i) evitar que as exigências relativas ao número mínimo de membros, aos níveis mínimos de formação e aos fundos mínimos necessários impeçam o desenvolvimento de organizações em áreas rurais, com uma população dispersa, pobre e com um nível de escolaridade muito baixo;

(ii) garantir que os problemas que possam surgir relativamente à forma como as organizações de trabalhadores rurais entram em contacto com os seus membros sejam resolvidos de uma forma que respeite os direitos de todas as partes interessadas e de acordo com os termos da Convenção sobre a liberdade de expressão, associação e proteção do direito de organização, 1948, e Convenção dos Representantes dos Trabalhadores, 1971;

(iii) proteger eficazmente os trabalhadores rurais em questão contra despedimentos ou despejos motivados pela sua condição de dirigentes ou membros de organizações de trabalhadores rurais, ou pelas suas atividades como tais.

9. Deverão existir procedimentos adequados, quer no âmbito dos serviços de inspeção do trabalho, quer como serviços especializados ou outros mecanismos, para garantir o cumprimento efectivo das disposições relativas às organizações de trabalhadores rurais e aos seus membros.

10.

1) Quando, devido às condições existentes, os trabalhadores rurais tiverem dificuldade em tomar a iniciativa de estabelecer e operar as suas próprias organizações, as organizações existentes deverão ser encorajadas a fornecer a esses trabalhadores rurais, a seu pedido, assistência e aconselhamento apropriado que corresponda às necessidades, interesses dos trabalhadores rurais.

2) Se necessário, e quando solicitado, esta assistência poderá ser complementada por serviços de consultoria prestados por pessoal qualificado para prestar aconselhamento jurídico e técnico e fornecer instrução.

11. Devem ser tomadas medidas adequadas para garantir uma consulta e um diálogo eficazes com as organizações de trabalhadores rurais sobre todas as questões relacionadas com as condições de trabalho e de vida nas zonas rurais.

12.

1) No que diz respeito à formulação e, eventualmente, à aplicação de planos e programas económicos e sociais e de qualquer outra medida geral relativa ao desenvolvimento económico, social e cultural das áreas rurais, as organizações de trabalhadores rurais devem estar associadas aos procedimentos de planeamento e instituições, tais como serviços e comités oficiais, agências de desenvolvimento e conselhos económicos e sociais.

2) Em particular, deverão ser tomadas medidas adequadas para permitir a participação efectiva de tais organizações na formulação, implementação e avaliação de programas de reforma agrária.

13. Os Estados-membros devem encorajar a criação de procedimentos e instituições que incentivem contactos entre organizações de trabalhadores rurais, empregadores e suas organizações e as autoridades competentes.

B. Informação pública

14. Devem ser tomadas medidas, especialmente pelas autoridades competentes, para promover:

- a)** uma melhor compreensão por parte das pessoas directamente interessadas, como as autoridades centrais, locais e outras, os empregadores rurais e os proprietários de terras, da contribuição que as organizações de trabalhadores rurais poderiam dar para o aumento e melhor distribuição do rendimento nacional, o aumento das oportunidades de desenvolvimento produtivo e o emprego remunerado no sector rural, a elevação do nível geral de educação e formação das diferentes categorias de trabalhadores rurais e a melhoria das condições gerais de trabalho e de vida nas regiões rurais;
- b)** Uma melhor compreensão por parte do público em geral, e especialmente nos sectores não rurais da economia, da importância de manter um equilíbrio adequado entre o desenvolvimento das zonas rurais e das zonas urbanas e a conveniência de promover o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais como forma de alcançar esse equilíbrio.

15. Estas medidas poderiam incluir, entre outras coisas:

- a)** campanhas massivas de informação e educação, em particular para fornecer aos trabalhadores rurais informações completas e práticas sobre os seus direitos, para que possam exercê-los quando necessário;
- b)** programas de rádio, televisão e cinema, bem como a publicação regular de artigos na imprensa local e nacional descrevendo as condições de vida e de trabalho nas regiões rurais e explicando os objetivos das organizações de trabalhadores rurais e os resultados das suas ações;
- c)** a organização, em nível local, de seminários e reuniões com a participação de representantes de diferentes categorias de trabalhadores rurais, empregadores e proprietários de terras, outros setores da população e autoridades locais;
- d)** a organização de visitas às regiões rurais por jornalistas, representantes dos empregadores e dos trabalhadores da indústria e do comércio, crianças em idade escolar e estudantes universitários acompanhados pelos seus professores e outros representantes de diferentes sectores da população;
- e)** a preparação de programas de ensino adequados para vários tipos e níveis de escolas que refletem adequadamente os problemas da produção agrícola e da vida dos trabalhadores rurais.

C. Educação e formação profissional

16. A fim de garantir que as organizações de trabalhadores rurais se desenvolvam adequadamente e assumam rapidamente todas as suas funções no desenvolvimento económico e social, deverão ser tomadas medidas, *inter alia*, pelas autoridades competentes, a fim de:

- a)** dar aos líderes e membros dessas organizações noções sobre:
 - (i) legislação nacional e normas internacionais relativas a matérias que tenham interesse direto para a atividade das organizações, como o direito de associação;
 - (ii) os princípios fundamentais que regem a criação e o funcionamento das organizações de trabalhadores rurais;
 - (iii) os problemas do desenvolvimento rural como parte do desenvolvimento económico e social do país, incluindo a produção agrícola ou artesanal, armazenamento, transformação, transporte, comercialização de produtos e trocas comerciais;
 - (iv) os princípios e técnicas do planeamento nacional a diferentes níveis;
 - (v) manuais e programas de treinamento publicados ou estabelecidos pelas Nações Unidas, pela Organização Internacional do Trabalho ou por outras agências especializadas destinadas à educação e formação de trabalhadores rurais;
- b)** melhorar e promover a educação dos trabalhadores rurais em todos os níveis, geral, técnico, económico e social, a fim de torná-los mais capazes de desenvolver suas organizações e conhecer seus direitos e, ao mesmo tempo, de participar ativamente no desenvolvimento do ambiente rural. Deve ser dada especial atenção à formação de trabalhadores total ou parcialmente analfabetos através de programas de alfabetização ligados ao desenvolvimento prático das suas atividades;
- c)** promover programas que tenham em conta o papel que as mulheres podem e devem desempenhar nas comunidades rurais, como parte integrante dos programas gerais de educação e formação, aos quais as mulheres devem ter as mesmas possibilidades de acesso que os homens;
- d)** proporcionar formação especial aos responsáveis pela educação dos trabalhadores rurais que lhes permita, por exemplo, contribuir para o desenvolvimento de cooperativas e outros tipos de serviços

apropriados que permitam às organizações responder directamente às necessidades dos seus membros e reforçar a sua independência graças à autonomia económica;

e) apoiar programas que incluam todos os aspectos da promoção da juventude rural.

17.

1) Para proporcionar eficazmente a educação e a formação referidas no parágrafo 16 acima, devem ser estabelecidos e desenvolvidos programas de educação de trabalhadores e de educação de adultos especialmente adaptados às condições nacionais e locais, bem como às necessidades sociais, económicas e culturais das diversas categorias dos trabalhadores rurais, incluindo as necessidades específicas das mulheres e dos adolescentes.

2) Tendo em conta o seu conhecimento e experiência nestas matérias, os movimentos sindicais e as organizações existentes que representam os trabalhadores rurais poderiam estar estreitamente associados à formulação e implementação de tais programas.

D. Assistência financeira e material

18.

1) Quando as organizações de trabalhadores rurais, especialmente nas fases iniciais do seu desenvolvimento, considerarem que necessitam de assistência financeira ou material, por exemplo, para lhes permitir realizar programas de educação e formação, e quando solicitarem e obterem essa assistência, deverão ter a possibilidade de recebê-lo de uma forma que respeite plenamente a sua independência e os interesses e os dos seus membros. Essa assistência deve ser complementar às iniciativas e esforços dos trabalhadores rurais para financiar as suas próprias organizações.

2) A disposição acima aplica-se a toda assistência financeira e material, inclusive quando for política do próprio Estado fornecer tal assistência.

Recomendação nº 159 – Sobre os Procedimentos para a Definição das Condições de Emprego no Serviço Público

1.

1) Nos países em que se apliquem procedimentos de reconhecimento de organizações de funcionários públicos com vista a determinar as organizações às quais serão concedidos, numa base preferencial ou exclusiva, os direitos previstos nas Partes III, IV ou V da Convenção sobre Relações de Trabalho (Serviço Público), de 1978, essa determinação deverá basear-se em critérios objectivos e preestabelecidos relativamente ao carácter representativo das organizações.

2) Os procedimentos referidos no subparágrafo (1) deste parágrafo devem ser tais que não incentivem a proliferação de organizações que abranjam as mesmas categorias de trabalhadores.

2.

1) No caso de **negociação de termos e condições de emprego** de acordo com a Parte IV da Convenção sobre Relações de Trabalho (Serviço Público), de 1978, as pessoas ou organismos competentes para negociar em nome da autoridade pública em causa e o procedimento para dar efeito aos termos e condições de emprego acordados devem ser determinados por leis ou regulamentos nacionais ou outros meios apropriados.

2) Quando forem utilizados métodos diferentes da **negociação** para permitir que representantes de funcionários públicos participem na determinação dos termos e condições de emprego, o procedimento para essa participação e para a determinação final dessas questões deverá ser determinado por leis ou regulamentos nacionais ou outros meios apropriados.

3. Quando um **acordo for celebrado entre uma autoridade pública e uma organização de funcionários públicos** nos termos do parágrafo 2, alínea (1), desta Recomendação, o período durante o qual ele deverá operar e/ou o procedimento pelo qual poderá ser rescindido, renovado ou revisado deverá normalmente ser especificado.

4. Ao determinar a natureza e o escopo das facilidades que devem ser oferecidas aos representantes de organizações de funcionários públicos, de acordo com o Artigo 6, parágrafo 3, da Convenção sobre

Relações de Trabalho (Serviço Público), de 1978, deve-se levar em consideração a Recomendação dos Representantes dos Trabalhadores, de 1971.

Recomendação nº 163 – Sobre a Promoção da Negociação Coletiva

I. Métodos de Aplicação

1. As disposições desta Recomendação podem ser aplicadas por leis ou regulamentos nacionais, **acordos coletivos**, sentenças arbitrais ou de qualquer outra forma consistente com a prática nacional.

II. Meios de promoção da negociação coletiva

2. Na medida do necessário, devem ser tomadas medidas adaptadas às condições nacionais para facilitar o estabelecimento e o crescimento, numa base voluntária, de organizações de empregadores e trabalhadores livres, independentes e representativas.

3. Conforme apropriado e necessário, devem ser tomadas medidas adaptadas às condições nacionais para que:

a) as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores são reconhecidas para efeitos de **negociação coletiva**;

b) nos países em que as autoridades competentes aplicam procedimentos de reconhecimento com vista a determinar as organizações às quais é concedido o **direito de negociação coletiva**, essa determinação baseia-se em critérios pré-estabelecidos e objectivos relativamente ao carácter representativo das organizações, estabelecidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

4.

1) Se necessário, deverão ser tomadas medidas adaptadas às condições nacionais, para que a **negociação coletiva** seja possível a qualquer nível, incluindo o do estabelecimento, da empresa, do ramo de actividade, da indústria, ou a nível regional ou nacional.

2) Nos países onde a **negociação coletiva** se realiza a vários níveis, as partes nas negociações devem procurar assegurar que existe coordenação entre esses níveis.

5.

1) As partes na **negociação coletiva** devem tomar medidas para que os seus negociadores, a todos os níveis, tenham a oportunidade de obter formação adequada.

2) As autoridades públicas podem prestar assistência às organizações de trabalhadores e de empregadores, a pedido destas, para essa formação.

3) O conteúdo e a supervisão dos programas de formação deverão ser determinados pela organização de trabalhadores ou de empregadores competente.

4) Essa formação não deverá prejudicar o direito das organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem os seus próprios representantes para efeitos de negociação colectiva.

6. As partes na **negociação coletiva** devem fornecer aos seus respectivos negociadores o mandato necessário para conduzir e concluir negociações, sujeito a quaisquer disposições para consultas dentro de suas respectivas organizações.

7.

1) Se necessário, deverão ser tomadas medidas adaptadas às condições nacionais para que as partes tenham acesso às informações necessárias para negociações significativas.

2) Para este propósito--

a) os empregadores públicos e privados devem, a pedido das organizações de trabalhadores, disponibilizar as informações sobre a situação económica e social da unidade de negociação e da empresa como um todo, conforme necessário para negociações significativas; quando a divulgação de algumas dessas informações puder ser prejudicial à empresa, a sua comunicação pode ser condicionada a um compromisso de que seria considerada confidencial na medida necessária; as informações a serem disponibilizadas podem ser acordadas entre as partes na negociação colectiva;

b) as autoridades públicas devem disponibilizar as informações necessárias sobre a situação económica e social global do país e do ramo de actividade em causa, na medida em que a divulgação dessas informações não seja prejudicial ao interesse nacional.

8. Medidas adaptadas às condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que os procedimentos para a **resolução de conflitos trabalhistas** auxiliem as partes a encontrarem uma solução para o conflito por si mesmas, seja ele uma disputa que tenha surgido durante a negociação de acordos, uma que tenha surgido em conexão com a interpretação e aplicação de acordos ou uma abrangida pela Recomendação sobre Exame de Queixas, de 1967.

III. Disposição final

9. Esta Recomendação não revisa nenhuma Recomendação existente.

Recomendação nº 198 – Relativa à Relação do Trabalho

I. Política nacional de proteção aos trabalhadores com relação de emprego

1. Os membros devem formular e aplicar uma política nacional para revisar em intervalos apropriados e, se necessário, esclarecer e adaptar o escopo das leis e regulamentos relevantes, a fim de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que realizam trabalho no contexto de uma relação de emprego.

2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de emprego devem ser definidas pela lei ou prática nacional, ou ambas, levando em consideração os padrões trabalhistas internacionais relevantes. Tal lei ou prática, incluindo aqueles elementos relativos ao escopo, cobertura e responsabilidade pela implementação, devem ser claras e adequadas para garantir proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de emprego.

3. A política nacional deve ser formulada e implementada de acordo com a legislação e as práticas nacionais, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

4. A política nacional deve incluir pelo menos medidas para:

a) fornecer orientação às partes interessadas, em especial empregadores e trabalhadores, sobre como estabelecer efetivamente a existência de uma relação de emprego e sobre a distinção entre trabalhadores empregados e trabalhadores independentes;

b) combater relações de emprego disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que ocultam o verdadeiro estatuto jurídico, observando que uma relação de emprego disfarçada ocorre quando o empregador trata um indivíduo como algo diferente de um empregado de uma forma que oculta o seu verdadeiro estatuto jurídico como empregado, e que podem surgir situações em que os acordos contratuais têm o efeito de privar os trabalhadores da proteção que lhes é devida;

c) garantir normas aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles que envolvem múltiplas partes, para que os trabalhadores empregados tenham a proteção que lhes é devida;

d) assegurar que as normas aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estabeleçam quem é responsável pela proteção neles contida;

e) proporcionar aos interessados, em especial aos empregadores e aos trabalhadores, acesso efectivo a procedimentos e mecanismos adequados, rápidos, pouco dispendiosos, justos e eficientes para a resolução de litígios relativos à existência e aos termos de uma relação de trabalho;

f) garantir o cumprimento e a aplicação efetiva das leis e regulamentos relativos à relação de trabalho; e

g) proporcionar formação adequada e apropriada em normas laborais internacionais relevantes, direito comparado e jurisprudência para o poder judicial, árbitros, mediadores, inspectores do trabalho e outras pessoas responsáveis por lidar com a resolução de litígios e aplicação das leis e normas nacionais de emprego.

5. Os membros devem levar em conta, em especial, na política nacional, a garantia de proteção efetiva aos trabalhadores especialmente afetados pela incerteza quanto à existência de uma relação de emprego, incluindo as trabalhadoras, bem como os trabalhadores mais vulneráveis, os trabalhadores jovens, os trabalhadores mais velhos, os trabalhadores da economia informal, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores com deficiência.

6. Os membros devem:

- a)** ter em especial conta, na política nacional, a abordagem da dimensão de género, uma vez que as trabalhadoras predominam em determinadas ocupações e sectores onde existe uma elevada proporção de relações de emprego disfarçadas ou onde existe uma falta de clareza sobre uma relação de emprego; e
- b)** ter políticas claras sobre igualdade de género e uma melhor aplicação das leis e acordos relevantes a nível nacional, para que a dimensão de género possa ser abordada de forma eficaz.

7. No contexto do movimento transnacional de trabalhadores:

- a)** ao elaborar uma política nacional, um Membro deve, após consultar as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, considerar a adoção de medidas apropriadas dentro de sua jurisdição e, quando apropriado, em colaboração com outros Membros, de modo a fornecer proteção eficaz e prevenir abusos contra trabalhadores migrantes em seu território, que podem ser afetados pela incerteza quanto à existência de uma relação de emprego;
- b)** quando os trabalhadores são recrutados num país para trabalhar noutra, os Membros em causa podem considerar a **celebração de acordos bilaterais** para impedir abusos e práticas fraudulentas que tenham por objectivo a evasão dos acordos existentes para a protecção dos trabalhadores no contexto de uma relação de emprego.

8. A política nacional de proteção dos trabalhadores em uma relação de emprego não deve interferir nas verdadeiras relações civis e comerciais, ao mesmo tempo em que garante que os indivíduos em uma relação de emprego tenham a proteção que lhes é devida.

II. Determinação da existência de uma relação de emprego

9. Para fins da política nacional de proteção ao trabalhador em relação de emprego, a determinação da existência de tal relação deve ser orientada principalmente pelos fatos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, não obstante como a relação seja caracterizada em qualquer disposição contrária, contratual ou não, que possa ter sido acordada entre as partes.

10. Os membros devem promover métodos claros para orientar trabalhadores e empregadores quanto à determinação da existência de uma relação de emprego.

11. Com o objetivo de facilitar a determinação da existência de uma relação de emprego, os Membros deverão, no âmbito da política nacional referida na presente Recomendação, considerar a possibilidade do seguinte:

- a)** permitir uma ampla gama de meios para determinar a existência de uma relação de emprego;
- b)** prever uma presunção legal de que existe uma relação de emprego quando um ou mais indicadores relevantes estão presentes; e
- c)** determinar, após consulta prévia às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, que os trabalhadores com certas características, em geral ou num determinado sector, devem ser considerados empregados ou trabalhadores independentes.

12. Para efeitos da política nacional referida na presente Recomendação, os Membros podem considerar definir claramente as condições aplicadas para determinar a existência de uma relação de emprego, por exemplo, subordinação ou dependência.

13. Os membros devem considerar a possibilidade de definir em suas leis e regulamentos, ou por outros meios, indicadores específicos da existência de uma relação de emprego. Esses indicadores podem incluir:

- a)** o fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sob o controle de outra parte; envolve a integração do trabalhador na organização da empresa; é realizado única ou principalmente para o benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é realizado dentro de um horário de trabalho específico ou em um local de trabalho especificado ou acordado pela parte que solicita o trabalho; é de uma duração específica e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas pela parte que solicita o trabalho;

- b)** pagamento periódico de remuneração ao trabalhador; o fato de tal remuneração constituir a única ou principal fonte de renda do trabalhador; fornecimento de pagamento em espécie, como alimentação, alojamento ou transporte; reconhecimento de direitos como descanso semanal e férias anuais;

pagamento pela parte que solicita o trabalho pelas viagens realizadas pelo trabalhador para realizar o trabalho; ou ausência de risco financeiro para o trabalhador.

14. A resolução de litígios relativos à existência e aos termos de uma relação de emprego deve ser uma questão para tribunais industriais ou outros ou autoridades de arbitragem, aos quais os trabalhadores e empregadores tenham acesso efetivo, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

15. A autoridade competente deve adotar medidas com vistas a garantir o respeito e a implementação de leis e regulamentos relativos à relação de emprego com relação aos vários aspectos considerados nesta Recomendação, por exemplo, por meio de serviços de inspeção trabalhista e sua colaboração com a administração da previdência social e as autoridades fiscais.

16. Em relação à relação de emprego, as administrações trabalhistas nacionais e seus serviços associados devem monitorar regularmente seus programas e processos de execução. Atenção especial deve ser dada a ocupações e setores com alta proporção de trabalhadoras.

17. Os Membros devem desenvolver, como parte da política nacional referida nesta Recomendação, medidas eficazes destinadas a remover incentivos para disfarçar uma relação de emprego.

18. Como parte da política nacional, os Membros devem promover o **papel da negociação coletiva e do diálogo social** como um meio, entre outros, de encontrar soluções para questões relacionadas ao escopo da relação de emprego em nível nacional.

III. Monitoramento e implementação

19. Os membros devem estabelecer um mecanismo apropriado, ou fazer uso de um já existente, para monitorar os desenvolvimentos no mercado de trabalho e na organização do trabalho, e para formular conselhos sobre a adoção e implementação de medidas relativas à relação de emprego no âmbito da política nacional.

20. As organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores devem ser representadas, em pé de igualdade, no mecanismo de monitoramento de desenvolvimentos no mercado de trabalho e na organização do trabalho. Além disso, essas organizações devem ser consultadas sob o mecanismo sempre que necessário e, sempre que possível e útil, com base em relatórios de especialistas ou estudos técnicos.

21. Os membros devem, na medida do possível, coletar informações e dados estatísticos e realizar pesquisas sobre mudanças nos padrões e na estrutura do trabalho nos níveis nacional e setorial, levando em consideração a distribuição de homens e mulheres e outros fatores relevantes.

22. Os membros devem estabelecer mecanismos nacionais específicos para garantir que as relações de emprego possam ser efetivamente identificadas dentro da estrutura da prestação transnacional de serviços. Deve-se considerar o desenvolvimento de contato sistemático e troca de informações sobre o assunto com outros Estados.

IV. Parágrafo final

23. A presente Recomendação não revê a Recomendação sobre as Agências Privadas de Emprego, de 1997 (n.º 188), nem pode rever a Convenção sobre as Agências Privadas de Emprego, de 1997 (n.º 181).

Recomendação nº 202 – Relativa aos Pisos de Proteção Social

I. Objetivos, âmbito e princípios

1. Esta Recomendação fornece orientação aos Membros para:

a) estabelecer e manter, conforme aplicável, níveis mínimos de proteção social como um elemento fundamental dos seus sistemas nacionais de segurança social; e

b) implementar níveis mínimos de proteção social no âmbito de estratégias de extensão da segurança social que garantam progressivamente níveis mais elevados de segurança social ao maior número possível de pessoas, orientados pelas normas de segurança social da OIT.

2. Para efeitos da presente Recomendação, os pisos de proteção social são conjuntos de garantias básicas de segurança social definidos a nível nacional que asseguram uma proteção destinada a prevenir ou aliviar a pobreza, a vulnerabilidade e a exclusão social.

3. Reconhecendo a responsabilidade geral e primária do Estado na aplicação desta Recomendação, os Membros devem aplicar os seguintes princípios:

- a)** universalidade da protecção, baseada na solidariedade social;
- b)** direito aos benefícios previstos na legislação nacional;
- c)** adequação e previsibilidade dos benefícios;
- d)** não discriminação, igualdade de género e capacidade de resposta às necessidades especiais;
- e)** inclusão social, incluindo de pessoas na economia informal;
- f)** o respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas abrangidas pelas garantias da segurança social;
- g)** realização progressiva, incluindo através da definição de metas e prazos;
- h)** solidariedade no financiamento, procurando simultaneamente alcançar um equilíbrio óptimo entre as responsabilidades e os interesses daqueles que financiam e beneficiam dos regimes de segurança social;
- i)** consideração da diversidade de métodos e abordagens, incluindo mecanismos de financiamento e sistemas de execução;
- j)** gestão e administração financeira transparente, responsável e sólida;
- k)** sustentabilidade financeira, fiscal e económica, tendo em devida conta a justiça social e a equidade;
- l)** coerência com as políticas sociais, económicas e de emprego;
- m)** coerência entre as instituições responsáveis pela prestação de protecção social;
- n)** serviços públicos de alta qualidade que melhorem a prestação de sistemas de segurança social;
- o)** eficiência e acessibilidade dos procedimentos de reclamação e recurso;
- p)** monitorização regular da implementação e avaliação periódica;
- q)** pleno respeito pela negociação colectiva e pela liberdade de associação para todos os trabalhadores; e
- r)** participação tripartite com organizações representativas de empregadores e trabalhadores, bem como consulta com outras organizações relevantes e representativas de pessoas interessadas.

II. Pisos nacionais de protecção social

4. Os membros devem, de acordo com as circunstâncias nacionais, estabelecer o mais rápido possível e manter seus pisos de protecção social compreendendo garantias básicas de seguridade social. As garantias devem assegurar no mínimo que, ao longo do ciclo de vida, todos os necessitados tenham acesso a cuidados essenciais de saúde e à segurança de renda básica que, juntos, garantam acesso efetivo a bens e serviços definidos como necessários em nível nacional.

5. Os pisos de protecção social referidos no n.º 4 devem compreender, pelo menos, as seguintes garantias básicas de segurança social:

- a)** acesso a um conjunto de bens e serviços definidos a nível nacional, que constituem cuidados de saúde essenciais, incluindo cuidados de maternidade, que satisfazem os critérios de disponibilidade, acessibilidade, aceitabilidade e qualidade;
- b)** segurança de rendimento básico para as crianças, pelo menos a um nível mínimo definido a nível nacional, proporcionando acesso à nutrição, à educação, aos cuidados e a quaisquer outros bens e serviços necessários;
- c)** segurança de rendimento básico, pelo menos a um nível mínimo definido a nível nacional, para pessoas em idade activa que não consigam obter rendimentos suficientes, em particular em casos de doença, desemprego, maternidade e incapacidade; e
- d)** segurança de rendimento básico, pelo menos a um nível mínimo definido a nível nacional, para pessoas idosas.

6. Sujeitos às suas obrigações internacionais existentes, os Membros devem fornecer as garantias básicas de segurança social referidas nesta Recomendação a pelo menos todos os residentes e crianças, conforme definido nas leis e regulamentos nacionais.

7. Garantias básicas de seguridade social devem ser estabelecidas por lei. Leis e regulamentações nacionais devem especificar o alcance, condições de qualificação e níveis dos benefícios que dão efeito a essas garantias. Procedimentos de reclamação e apelação imparciais, transparentes, eficazes, simples, rápidos, acessíveis e baratos também devem ser especificados. O acesso aos procedimentos

de reclamação e apelação deve ser gratuito para o requerente. Devem estar em vigor sistemas que melhorem a conformidade com as estruturas legais nacionais.

8. Ao definir as garantias básicas da segurança social, os Membros devem dar a devida consideração ao seguinte:

a) pessoas que precisam de cuidados de saúde não devem enfrentar dificuldades e um risco aumentado de pobreza devido às consequências financeiras do acesso a cuidados de saúde essenciais. Cuidados médicos pré-natais e pós-natais gratuitos para os mais vulneráveis também devem ser considerados;

b) a segurança de renda básica deve permitir uma vida digna. Níveis mínimos de renda definidos nacionalmente podem corresponder ao valor monetário de um conjunto de bens e serviços necessários, linhas de pobreza nacionais, limites de renda para assistência social ou outros limites comparáveis estabelecidos pela lei ou prática nacional, e podem levar em conta diferenças regionais;

c) os níveis das garantias básicas de segurança social devem ser revistos regularmente através de um procedimento transparente estabelecido pelas leis, regulamentos ou práticas nacionais, conforme o caso; e

d) no que diz respeito ao estabelecimento e à revisão dos níveis destas garantias, deverá ser assegurada **a participação tripartida com organizações representativas de empregadores e trabalhadores**, bem como a consulta com outras organizações relevantes e representativas das pessoas interessadas.

9.

1) Ao fornecerem as garantias básicas de segurança social, os Membros deverão considerar diferentes abordagens com vista a implementar a combinação mais eficaz e eficiente de benefícios e regimes no contexto nacional.

2) Os benefícios podem incluir benefícios para crianças e famílias, benefícios por doença e assistência médica, benefícios por maternidade, benefícios por invalidez, benefícios por velhice, benefícios por sobrevivência, benefícios por desemprego e garantias de emprego, e benefícios por acidente de trabalho, bem como quaisquer outros benefícios sociais em dinheiro ou em espécie.

3) Os regimes que oferecem tais benefícios podem incluir regimes de benefícios universais, regimes de segurança social, regimes de assistência social, regimes de imposto sobre o rendimento negativo, regimes de emprego público e regimes de apoio ao emprego.

10. Ao conceber e implementar níveis nacionais de protecção social, os Membros devem:

a) combinar medidas preventivas, promocionais e activas, benefícios e serviços sociais;

b) promover a actividade económica produtiva e o emprego formal através da consideração de políticas que incluam a contratação pública, as disposições de crédito governamental, a inspecção do trabalho, as políticas do mercado de trabalho e os incentivos fiscais, e que promovam a educação, a formação profissional, as competências produtivas e a empregabilidade; e

c) assegurar a coordenação com outras políticas que melhorem o emprego formal, a geração de rendimentos, a educação, a literacia, a formação profissional, as competências e a empregabilidade, que reduzam a precariedade e que promovam o trabalho seguro, o empreendedorismo e as empresas sustentáveis num quadro de trabalho decente.

11.

1) Os membros devem considerar o uso de uma variedade de métodos diferentes para mobilizar os recursos necessários para garantir a sustentabilidade financeira, fiscal e econômica dos pisos nacionais de proteção social, levando em conta as capacidades contributivas de diferentes grupos populacionais. Tais métodos podem incluir, individualmente ou em combinação, a execução efetiva de obrigações fiscais e contributivas, a repriorização de despesas ou uma base de receita mais ampla e suficientemente progressiva.

2) Ao aplicarem tais métodos, os Membros deverão considerar a necessidade de implementar medidas para prevenir a fraude, a evasão fiscal e o não pagamento de contribuições.

12. Os pisos nacionais de proteção social devem ser financiados por recursos nacionais. Membros cujas capacidades econômicas e fiscais são insuficientes para implementar as garantias podem buscar cooperação e apoio internacional que complementem seus próprios esforços.

III. Estratégias nacionais para a extensão da segurança social

13.

1) Os membros devem formular e implementar estratégias nacionais de extensão da segurança social, com base em consultas nacionais através de um diálogo social eficaz e de participação social. As estratégias nacionais devem:

- a)** priorizar a implementação de níveis mínimos de protecção social como ponto de partida para os países que não têm um nível mínimo de garantias de segurança social e como elemento fundamental dos seus sistemas nacionais de segurança social; e
- b)** procurar proporcionar níveis mais elevados de protecção ao maior número possível de pessoas, reflectindo as capacidades económicas e fiscais dos Membros, e o mais rapidamente possível.

2) Para este efeito, os Membros deverão criar e manter progressivamente sistemas de segurança social abrangentes e adequados, coerentes com os objectivos políticos nacionais, e procurar coordenar as políticas de segurança social com outras políticas públicas.

14. Ao formular e implementar estratégias nacionais de extensão da segurança social, os Membros devem:

- a)** definir objectivos que reflectam as prioridades nacionais;
- b)** identificar lacunas e barreiras à protecção;
- c)** procurar colmatar as lacunas na protecção através de regimes adequados e eficazmente coordenados, sejam eles contributivos ou não contributivos, ou ambos, incluindo através da extensão dos regimes contributivos existentes a todas as pessoas interessadas com capacidade contributiva;
- d)** complementar a segurança social com políticas activas do mercado de trabalho, incluindo formação profissional ou outras medidas, conforme adequado;
- e)** especificar os requisitos e recursos financeiros, bem como o calendário e a sequência para a concretização progressiva dos objectivos; e
- f)** aumentar a sensibilização sobre os seus níveis de protecção social e as suas estratégias de extensão, e empreender programas de informação, nomeadamente através do diálogo social.

15. As estratégias de extensão da seguridade social devem ser aplicadas a pessoas tanto na economia formal quanto na informal e apoiar o crescimento do emprego formal e a redução da informalidade, e devem ser consistentes e propícias à implementação dos planos de desenvolvimento social, económico e ambiental dos Membros.

16. As estratégias de extensão da seguridade social devem garantir apoio a grupos desfavorecidos e pessoas com necessidades especiais.

17. Ao construir sistemas abrangentes de seguridade social que reflitam objetivos, prioridades e capacidades económicas e fiscais nacionais, os Membros devem ter como objetivo atingir o alcance e os níveis de benefícios estabelecidos na Convenção sobre Seguridade Social (Padrões Mínimos), de 1952 (nº 102), ou em outras Convenções e Recomendações da OIT sobre seguridade social que estabeleçam padrões mais avançados.

18. Os Membros devem considerar ratificar, tão cedo quanto as circunstâncias nacionais permitirem, a Convenção sobre a Segurança Social (Normas Mínimas), 1952 (n.º 102). Além disso, os Membros devem considerar ratificar, ou dar efeito a, conforme aplicável, outras Convenções e Recomendações da OIT sobre segurança social que estabeleçam normas mais avançadas.

IV. Monitoramento

19. Os membros devem monitorar o progresso na implementação de pisos de proteção social e na consecução de outros objetivos das estratégias nacionais de extensão da seguridade social por meio de mecanismos nacionais apropriados, incluindo a **participação tripartite com organizações representativas de empregadores e trabalhadores**, bem como consultas com outras organizações relevantes e representativas de pessoas envolvidas.

20. Os membros devem convocar regularmente consultas nacionais para avaliar o progresso e discutir políticas para a extensão horizontal e vertical da seguridade social.

21. Para efeitos do parágrafo 19, os Membros devem recolher, compilar, analisar e publicar regularmente uma gama adequada de dados, estatísticas e indicadores de segurança social, desagregados, em particular, por género.

22. Ao desenvolver ou revisar os conceitos, definições e metodologia usados na produção de dados, estatísticas e indicadores de seguridade social, os Membros devem levar em consideração as orientações relevantes fornecidas pela Organização Internacional do Trabalho, em particular, conforme apropriado, a resolução relativa ao desenvolvimento de estatísticas de seguridade social adotada pela Nona Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho.

23. Os membros devem estabelecer uma estrutura legal para proteger e proteger informações individuais privadas contidas em seus sistemas de dados de previdência social.

24.

1) Os membros são encorajados a trocar informações, experiências e conhecimentos especializados sobre estratégias, políticas e práticas de segurança social entre si e com a Organização Internacional do Trabalho.

2) Na implementação desta Recomendação, os Membros poderão procurar assistência técnica da Organização Internacional do Trabalho e de outras organizações internacionais relevantes, de acordo com os seus respectivos mandatos.

Recomendação nº 204 – Transição da Economia Informal para a Economia Formal

I. Objetivos e escopo

1. Esta Recomendação fornece orientação aos Membros para:

- a)** facilitar a transição dos trabalhadores e das unidades económicas da economia informal para a economia formal, respeitando simultaneamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e garantindo oportunidades de segurança de rendimento, meios de subsistência e empreendedorismo;
- b)** promover a criação, preservação e sustentabilidade de empresas e empregos dignos na economia formal e a coerência das políticas macroeconómicas, de emprego, de protecção social e outras políticas sociais; e
- c)** prevenir a informalização dos empregos da economia formal.

2. Para efeitos da presente Recomendação, o termo “economia informal”:

- a)** refere-se a todas as actividades económicas dos trabalhadores e das unidades económicas que – na lei ou na prática – não são abrangidas ou são insuficientemente abrangidas por acordos formais; e
- b)** não abrange actividades ilícitas, em particular a prestação de serviços ou a produção, venda, posse ou uso de bens proibidos por lei, incluindo a produção e o tráfico ilícitos de drogas, a fabricação e o tráfico ilícitos de armas de fogo, o tráfico de pessoas e a lavagem de dinheiro, conforme definido nos tratados internacionais relevantes.

3. Para efeitos da presente Recomendação, as “unidades económicas” na economia informal incluem:

- a)** unidades que empregam mão de obra contratada;
- b)** unidades que sejam propriedade de indivíduos que trabalham por conta própria, sozinhos ou com a ajuda de trabalhadores familiares contribuintes; e
- c)** cooperativas e unidades de economia social e solidária.

4. A presente Recomendação aplica-se a todos os trabalhadores e unidades económicas – incluindo empresas, empresários e agregados familiares – na economia informal, em particular:

- a)** aqueles que trabalham na economia informal e que possuem e operam unidades económicas, incluindo:
 - (i) trabalhadores por conta própria;
 - (ii) empregadores; e
 - (iii) membros de cooperativas e de unidades de economia social e solidária;
- b)** trabalhadores familiares contribuintes, independentemente de trabalharem em unidades económicas da economia formal ou informal;

c) empregados que ocupam empregos informais em ou para empresas formais, ou em ou para unidades económicas na economia informal, incluindo, mas não se limitando a, aqueles em subcontratação e em cadeias de abastecimento, ou como trabalhadores domésticos remunerados empregados por famílias; e

d) trabalhadores em relações de trabalho não reconhecidas ou não regulamentadas.

5. O trabalho informal pode ser encontrado em todos os setores da economia, tanto em espaços públicos quanto privados.

6. Ao dar efeito às disposições dos parágrafos 2 a 5 acima, e dada a diversidade da economia informal entre os Estados-membros, a autoridade competente deve identificar a natureza e a extensão da economia informal, conforme descrito nesta Recomendação, e sua relação com a economia formal. Ao fazê-lo, a autoridade competente deve fazer uso de mecanismos tripartites com a participação total das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, que devem incluir em sua classificação, de acordo com a prática nacional, representantes de organizações representativas de trabalhadores e unidades económicas baseadas em filiação na economia informal.

II. Princípios orientadores

7. Ao conceber estratégias coerentes e integradas para facilitar a transição para a economia formal, os Membros devem ter em conta o seguinte:

a) a diversidade de características, circunstâncias e necessidades dos trabalhadores e das unidades económicas na economia informal, e a necessidade de abordar essa diversidade com abordagens adaptadas;

b) as circunstâncias, a legislação, as políticas, as práticas e as prioridades nacionais específicas para a transição para a economia formal;

c) o facto de poderem ser aplicadas estratégias diferentes e múltiplas para facilitar a transição para a economia formal;

d) a necessidade de coerência e coordenação entre uma vasta gama de áreas políticas para facilitar a transição para a economia formal;

e) a promoção e protecção efectivas dos direitos humanos de todos os que operam na economia informal;

f) a realização de um trabalho digno para todos, através do respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho, na lei e na prática;

g) as normas laborais internacionais actualizadas que fornecem orientação em áreas políticas específicas (ver Anexo);

h) a promoção da igualdade de género e da não discriminação;

i) a necessidade de prestar especial atenção àqueles que são especialmente vulneráveis aos mais graves défices de trabalho decente na economia informal, incluindo, mas não se limitando a, mulheres, jovens, migrantes, idosos, povos indígenas e tribais, pessoas vivendo com VIH ou afectadas pelo VIH ou SIDA, pessoas com deficiência, trabalhadores domésticos e agricultores de subsistência;

j) a preservação e expansão, durante a transição para a economia formal, do potencial empresarial, da criatividade, do dinamismo, das competências e das capacidades inovadoras dos trabalhadores e das unidades económicas da economia informal;

k) a necessidade de uma abordagem equilibrada que combine incentivos com medidas de conformidade; e

l) a necessidade de prevenir e sancionar a evasão deliberada ou a saída da economia formal com o propósito de evadir a tributação e a aplicação de leis e regulamentos sociais e laborais.

III. Quadros legais e políticos

8. Os membros devem realizar uma avaliação e diagnóstico adequados dos fatores, características, causas e circunstâncias da informalidade no contexto nacional para informar a concepção e implementação de leis e regulamentos, políticas e outras medidas que visem facilitar a transição para a economia formal.

9. Os membros devem adotar, revisar e aplicar leis e regulamentos nacionais ou outras medidas para garantir cobertura e proteção adequadas a todas as categorias de trabalhadores e unidades económicas.

10. Os membros devem garantir que uma estrutura política integrada para facilitar a transição para a economia formal seja incluída nas estratégias ou planos nacionais de desenvolvimento, bem como nas estratégias e orçamentos de redução da pobreza, levando em consideração, quando apropriado, o papel dos diferentes níveis de governo.

11. Este quadro político integrado deverá abordar:

- a)** a promoção de estratégias para o desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza e o crescimento inclusivo, e a geração de empregos dignos na economia formal;
- b)** o estabelecimento de um quadro legislativo e regulamentar adequado;
- c)** a promoção de um ambiente empresarial e de investimento favorável;
- d)** respeito, promoção e realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- e) a organização e representação de empregadores e trabalhadores para promover o diálogo social;**
- f)** a promoção da igualdade e a eliminação de todas as formas de discriminação e violência, incluindo a violência baseada no género, no local de trabalho;
- g)** a promoção do empreendedorismo, das micro, pequenas e médias empresas e de outras formas de modelos de negócio e unidades económicas, como as cooperativas e outras unidades de economia social e solidária;
- h)** acesso à educação, à aprendizagem ao longo da vida e ao desenvolvimento de competências;
- i)** acesso a serviços financeiros, nomeadamente através de um quadro regulamentar que promova um sector financeiro inclusivo;
- j)** acesso a serviços empresariais;
- k)** acesso aos mercados;
- l)** acesso a infra-estruturas e tecnologia;
- m)** a promoção de políticas sectoriais;
- n)** a criação de níveis mínimos de protecção social, onde não existam, e a extensão da cobertura da segurança social;
- o)** a promoção de estratégias de desenvolvimento local, tanto rurais como urbanas, incluindo o acesso regulamentado à utilização do espaço público e o acesso regulamentado aos recursos naturais públicos para meios de subsistência;
- p)** políticas eficazes de segurança e saúde ocupacional;
- q)** inspecções laborais eficientes e eficazes;
- r)** segurança de rendimento, incluindo políticas de salário mínimo adequadamente concebidas;
- s)** acesso efectivo à justiça; e
- t)** mecanismos de cooperação internacional.

12. Ao formular e implementar uma estrutura política integrada, os Membros devem garantir a coordenação entre os diferentes níveis de governo e a cooperação entre os órgãos e autoridades relevantes, como autoridades fiscais, instituições de segurança social, inspecções trabalhistas, autoridades alfandegárias, órgãos de migração e serviços de emprego, entre outros, dependendo das circunstâncias nacionais.

13. Os membros devem reconhecer a importância de salvaguardar as oportunidades dos trabalhadores e das unidades económicas para a segurança de renda na transição para a economia formal, fornecendo os meios para que tais trabalhadores ou unidades económicas obtenham o reconhecimento de sua propriedade existente, bem como fornecendo os meios para formalizar os direitos de propriedade e o acesso à terra.

IV. Políticas de emprego

14. Ao perseguir o objetivo de criação de empregos de qualidade na economia formal, os Membros devem formular e implementar uma política nacional de emprego em conformidade com a Convenção sobre Política de Emprego de 1964 (n.º 122) e fazer do emprego pleno, decente, produtivo e livremente escolhido um objetivo central em sua estratégia ou plano nacional de desenvolvimento e crescimento.

15. Os membros devem promover a implementação de um quadro abrangente de políticas de emprego, baseado em consultas tripartidas, que pode incluir os seguintes elementos:

- a)** políticas macroeconómicas favoráveis ao emprego que apoiem a procura agregada, o investimento produtivo e a transformação estrutural, promovam empresas sustentáveis, apoiem a confiança empresarial e abordem as desigualdades;

- b)** políticas comerciais, industriais, fiscais, sectoriais e de infra-estruturas que promovam o emprego, aumentem a produtividade e facilitem os processos de transformação estrutural;
- c)** políticas empresariais que promovam empresas sustentáveis e, em particular, as condições para um ambiente propício, tendo em conta a resolução e as conclusões relativas à promoção de empresas sustentáveis adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 96.^a Sessão (2007), incluindo o apoio às micro, pequenas e médias empresas e ao empreendedorismo, e regulamentações bem concebidas, transparentes e bem comunicadas para facilitar a formalização e a concorrência leal;
- d)** políticas e instituições do mercado de trabalho para ajudar as famílias de baixa renda a escapar da pobreza e a ter acesso a empregos livremente escolhidos, como políticas salariais adequadamente elaboradas, incluindo salários mínimos, esquemas de proteção social, incluindo transferências de dinheiro, programas e garantias de emprego público, e maior alcance e prestação de serviços de emprego para aqueles na economia informal;
- e)** políticas de migração laboral que tenham em conta as necessidades do mercado de trabalho e promovam o trabalho digno e os direitos dos trabalhadores migrantes;
- f)** políticas de educação e desenvolvimento de competências que apoiem a aprendizagem ao longo da vida, respondam às necessidades em evolução do mercado de trabalho e às novas tecnologias e reconheçam a aprendizagem prévia, nomeadamente através de sistemas de aprendizagem informais, alargando assim as opções de emprego formal;
- g)** medidas de activação abrangentes para facilitar a transição da escola para o trabalho dos jovens, em particular dos desfavorecidos, tais como programas de garantia para a juventude que proporcionem acesso à formação e à continuidade do emprego produtivo;
- h)** medidas para promover a transição do desemprego ou da inactividade para o trabalho, em especial para os desempregados de longa duração, as mulheres e outros grupos desfavorecidos; e
- i)** sistemas de informação do mercado de trabalho relevantes, acessíveis e atualizados.

V. Direitos e proteção social

16. Os membros devem tomar medidas para alcançar um trabalho decente e respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho para aqueles que trabalham na economia informal, nomeadamente:

- a)** a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva;
- b)** a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c)** a abolição efectiva do trabalho infantil; e
- d)** a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

17. Os membros devem:

- a)** tomar medidas imediatas para resolver as condições de trabalho inseguras e insalubres que frequentemente caracterizam o trabalho na economia informal; e
- b)** promover e alargar a protecção da segurança e da saúde no trabalho aos empregadores e aos trabalhadores da economia informal.

18. Por meio da transição para a economia formal, os Membros devem estender progressivamente, na lei e na prática, a todos os trabalhadores da economia informal, a seguridade social, a proteção à maternidade, condições de trabalho decentes e um salário mínimo que leve em conta as necessidades dos trabalhadores e considere fatores relevantes, incluindo, mas não se limitando ao custo de vida e ao nível geral de salários em seu país.

19. Ao criar e manter níveis nacionais de proteção social dentro de seus sistemas de seguridade social e facilitar a transição para a economia formal, os Membros devem prestar atenção especial às necessidades e circunstâncias daqueles na economia informal e de suas famílias.

20. Por meio da transição para a economia formal, os Membros devem estender progressivamente a cobertura do seguro social àqueles na economia informal e, se necessário, adaptar os procedimentos administrativos, os benefícios e as contribuições, levando em consideração sua capacidade contributiva.

21. Os membros devem incentivar a oferta e o acesso a serviços de assistência infantil e outros serviços de assistência de qualidade e a preços acessíveis, a fim de promover a igualdade de gênero no empreendedorismo e nas oportunidades de emprego e permitir a transição para a economia formal.

VI. Incentivos, cumprimento e execução

22. Os membros devem tomar medidas apropriadas, inclusive por meio de uma combinação de medidas preventivas, aplicação da lei e sanções efetivas, para lidar com a evasão fiscal e a elisão de contribuições sociais, leis e regulamentos trabalhistas. Quaisquer incentivos devem ser vinculados à facilitação da transição efetiva e oportuna da economia informal para a formal.

23. Os membros devem reduzir, quando apropriado, as barreiras à transição para a economia formal e tomar medidas para promover esforços anticorrupção e boa governança.

24. Os membros devem fornecer incentivos e promover as vantagens de uma transição eficaz para a economia formal, incluindo melhor acesso a serviços empresariais, finanças, infraestrutura, mercados, tecnologia, programas de educação e habilidades e direitos de propriedade.

25. No que diz respeito à formalização de micro e pequenas unidades económicas, os Membros devem:

a) empreender reformas no acesso às empresas, reduzindo os custos de registo e a duração do procedimento, e melhorando o acesso aos serviços, por exemplo, através das tecnologias de informação e comunicação;

b) reduzir os custos de conformidade através da introdução de regimes simplificados de avaliação e pagamento de impostos e contribuições;

c) promover o acesso à contratação pública, em conformidade com a legislação nacional, incluindo a legislação laboral, através de medidas como a adaptação dos procedimentos e volumes de contratação, a disponibilização de formação e aconselhamento sobre a participação em concursos públicos e a reserva de quotas para estas unidades económicas;

d) melhorar o acesso a serviços financeiros inclusivos, como crédito e capital próprio, serviços de pagamento e seguros, poupanças e regimes de garantia, adaptados à dimensão e às necessidades destas unidades económicas;

e) melhorar o acesso à formação em empreendedorismo, ao desenvolvimento de competências e a serviços de desenvolvimento empresarial personalizados; e

f) melhorar o acesso à cobertura da segurança social.

26. Os membros devem implementar mecanismos apropriados ou rever os mecanismos existentes com o objetivo de garantir o cumprimento das leis e regulamentações nacionais, incluindo, mas não se limitando a, garantir o reconhecimento e a execução das relações de emprego, de modo a facilitar a transição para a economia formal.

27. Os membros devem ter um sistema de inspeção adequado e apropriado, estender a cobertura da inspeção trabalhista a todos os locais de trabalho na economia informal, a fim de proteger os trabalhadores, e fornecer orientação aos órgãos de fiscalização, inclusive sobre como lidar com as condições de trabalho na economia informal.

28. Os membros devem tomar medidas para garantir o fornecimento eficaz de informações, assistência no cumprimento das leis e regulamentos relevantes e capacitação dos atores relevantes.

29. Os membros devem implementar procedimentos de reclamação e apelação eficientes e acessíveis.

30. Os membros devem prever medidas preventivas e corretivas adequadas para facilitar a transição para a economia formal e garantir que as sanções administrativas, civis ou penais previstas nas leis nacionais para o não cumprimento sejam adequadas e rigorosamente aplicadas.

VII. Liberdade de associação, diálogo social e papel das organizações patronais e de trabalhadores

31. Os membros devem garantir que os que estão na economia informal gozem de liberdade de associação e do **direito à negociação colectiva**, incluindo o direito de criar e, sujeito às regras da organização em causa, de aderir a organizações, federações e confederações da sua própria escolha.

32. Os membros devem criar um ambiente propício para que empregadores e trabalhadores exerçam o seu **direito de se organizarem e negociarem colectivamente e de participarem no diálogo social na transição para a economia formal**.

33. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem, sempre que adequado, alargar a adesão e os serviços aos trabalhadores e às unidades económicas da economia informal.

34. Ao conceber, implementar e avaliar políticas e programas relevantes para a economia informal, incluindo a sua formalização, os Membros devem consultar e promover a participação activa das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, que devem incluir na sua hierarquia, de acordo com a prática nacional, representantes de organizações representativas dos trabalhadores e unidades económicas da economia informal baseadas na filiação.

35. Os membros e as organizações de empregadores e de trabalhadores podem procurar a assistência da Organização Internacional do Trabalho para reforçar a capacidade das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existam, das organizações representativas dos que trabalham na economia informal, para ajudar os trabalhadores e as unidades económicas na economia informal, com vista a facilitar a transição para a economia formal.

VIII. Coleta e monitoramento de dados

36. Os membros devem, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, regularmente:

a) sempre que possível e conforme apropriado, recolher, analisar e divulgar estatísticas desagregadas por sexo, idade, local de trabalho e outras características socioeconómicas específicas sobre a dimensão e a composição da economia informal, incluindo o número de unidades económicas informais, o número de trabalhadores empregados e os seus sectores; e

b) monitorar e avaliar o progresso em direção à formalização.

37. Ao desenvolver ou revisar os conceitos, definições e metodologia usados na produção de dados, estatísticas e indicadores sobre a economia informal, os Membros devem levar em consideração as orientações relevantes fornecidas pela Organização Internacional do Trabalho, em particular e conforme apropriado, as diretrizes relativas a uma definição estatística de emprego informal adotadas pela 17ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho em 2003 e suas atualizações subsequentes.

IX. Implementação

38. Os membros devem dar efeito às disposições desta Recomendação, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, que devem incluir em sua classificação, de acordo com a prática nacional, representantes de organizações representativas de trabalhadores e unidades económicas da economia informal baseadas em filiação, por um ou uma combinação dos seguintes meios, conforme apropriado;

a) leis e regulamentos nacionais;

b) acordos colectivos;

c) políticas e programas;

d) coordenação eficaz entre os órgãos governamentais e outras partes interessadas;

e) reforço da capacidade institucional e mobilização de recursos; e

f) outras medidas consistentes com a legislação e as práticas nacionais.

39. Os membros devem rever regularmente, conforme apropriado, a eficácia das políticas e medidas para facilitar a transição para a economia formal, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, que devem incluir em sua classificação, de acordo com a prática nacional, representantes de organizações representativas de trabalhadores e unidades económicas baseadas em filiação na economia informal.

40. Ao estabelecer, desenvolver, implementar e rever periodicamente as medidas tomadas para facilitar a transição para a economia formal, os Membros devem levar em conta a orientação fornecida pelos instrumentos da Organização Internacional do Trabalho e das Nações Unidas relevantes para a economia informal listados no Anexo.

41. Nada nesta Recomendação deve ser interpretado como uma redução das proteções oferecidas às pessoas na economia informal por outros instrumentos da Organização Internacional do Trabalho.

42. O Anexo pode ser revisto pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho. Qualquer Anexo revisto assim estabelecido, uma vez aprovado pelo Conselho de Administração, substituirá o anexo precedente e será comunicado aos Membros da Organização Internacional do Trabalho.

Recomendação nº 205 – Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência

I. Objetivos e escopo

- 1.** Esta Recomendação fornece orientação aos Membros sobre as medidas a serem tomadas para gerar emprego e trabalho decente para fins de prevenção, recuperação, paz e resiliência em relação a situações de crise decorrentes de conflitos e desastres.
- 2.** Para efeitos da presente Recomendação e com base na terminologia acordada internacionalmente:
 - a)** o termo “desastre” significa uma perturbação grave do funcionamento de uma comunidade ou de uma sociedade, em qualquer escala, devido a eventos perigosos que interagem com condições de exposição, vulnerabilidade e capacidade, levando a um ou mais dos seguintes: perdas e impactos humanos, materiais, económicos e ambientais; e
 - b)** o termo “resiliência” significa a capacidade de um sistema, comunidade ou sociedade exposta a perigos de resistir, absorver, acomodar, adaptar-se, transformar-se e recuperar-se dos efeitos de um perigo de forma atempada e eficiente, nomeadamente através da preservação e restauro das suas estruturas e funções básicas essenciais através da gestão de riscos.
- 3.** Para efeitos da presente Recomendação, o termo “resposta à crise” refere-se a todas as medidas relativas ao emprego e ao trabalho digno tomadas em resposta a situações de crise decorrentes de conflitos e catástrofes.
- 4.** Esta Recomendação aplica-se a todos os trabalhadores e candidatos a emprego, e a todos os empregadores, em todos os setores da economia afetados por situações de crise decorrentes de conflitos e catástrofes.
- 5.** As referências nesta Recomendação a princípios e direitos fundamentais no trabalho, à segurança e saúde e às condições de trabalho aplicam-se também a trabalhadores envolvidos em resposta a crises, incluindo na resposta imediata. As referências nesta Recomendação a direitos humanos e à segurança e saúde aplicam-se igualmente a pessoas em trabalho voluntário que participam em resposta a crises.
- 6.** As disposições desta Recomendação não prejudicam os direitos e obrigações dos Membros ao abrigo do direito internacional, em particular o direito internacional humanitário, o direito internacional dos refugiados e o direito internacional dos direitos humanos.

II. Princípios orientadores

- 7.** Ao tomarem medidas sobre emprego e trabalho decente em resposta a situações de crise decorrentes de conflitos e catástrofes, e com vista à prevenção, os Membros devem ter em conta o seguinte:
 - a)** a promoção do emprego pleno, produtivo e livremente escolhido e do trabalho digno, que são vitais para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e desenvolver a resiliência;
 - b)** a necessidade de respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, outros direitos humanos e outras normas laborais internacionais relevantes, e de ter em conta outros instrumentos e documentos internacionais, conforme apropriado e aplicável;
 - c)** a importância da boa governação e do combate à corrupção e ao clientelismo;
 - d)** a necessidade de respeitar as leis e políticas nacionais e de utilizar o conhecimento, a capacidade e os recursos locais;
 - e)** a natureza da crise e a extensão do seu impacto na capacidade dos governos, incluindo os governos regionais e locais, as organizações de empregadores e de trabalhadores e outras instituições nacionais e relevantes, de fornecerem respostas eficazes, com a necessária cooperação e assistência internacional, conforme exigido;
 - f)** a necessidade de combater a discriminação, o preconceito e o ódio com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, deficiência, idade ou orientação sexual ou quaisquer outros motivos;
 - g)** a necessidade de respeitar, promover e concretizar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, sem discriminação de qualquer tipo;
 - h)** a necessidade de prestar especial atenção aos grupos populacionais e aos indivíduos que se tornaram particularmente vulneráveis pela crise, incluindo, mas não se limitando a, crianças, jovens, pessoas pertencentes a minorias, povos indígenas e tribais, pessoas com deficiência, pessoas deslocadas internamente, migrantes, refugiados e outras pessoas deslocadas à força através das fronteiras;

- i)** a importância de identificar e monitorizar quaisquer consequências negativas e não intencionais e de evitar efeitos colaterais nocivos sobre os indivíduos, as comunidades, o ambiente e a economia;
- j)** a necessidade de uma transição justa para uma economia ambientalmente sustentável como meio para o crescimento económico sustentável e o progresso social;
- k)** a importância do diálogo social;
- l)** a importância da reconciliação nacional, quando aplicável;
- m)** a necessidade de solidariedade internacional, de partilha de encargos e de responsabilidades e de cooperação, em conformidade com o direito internacional; e
- n)** a necessidade de uma coordenação estreita e de sinergias entre a assistência humanitária e a assistência ao desenvolvimento, incluindo a promoção do emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, bem como de oportunidades de trabalho decente e de geração de rendimentos, evitando a duplicação de esforços e mandatos.

III. Abordagens estratégicas

8. Os membros devem adotar uma abordagem multifacetada e faseada, implementando estratégias coerentes e abrangentes para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e desenvolver resiliência, que incluem:

- a)** estabilizar os meios de subsistência e os rendimentos através de medidas imediatas de protecção social e de emprego;
- b)** promover a recuperação económica local para oportunidades de emprego e trabalho digno e a reintegração socioeconómica;
- c)** promover o emprego sustentável e o trabalho digno, a protecção social e a inclusão social, o desenvolvimento sustentável, a criação de empresas sustentáveis, em especial pequenas e médias empresas, a transição da economia informal para a formal, uma transição justa para uma economia ambientalmente sustentável e o acesso aos serviços públicos;
- d)** assegurar a consulta e incentivar a participação ativa das organizações de empregadores e de trabalhadores no planeamento, implementação e monitorização de medidas de recuperação e resiliência, tendo em conta, quando adequado, as opiniões das organizações relevantes da sociedade civil;
- e)** realizar avaliações de impacto no emprego dos programas nacionais de recuperação implementados através de investimentos públicos e privados, a fim de promover o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, bem como o trabalho digno para todas as mulheres e todos os homens, em particular para os jovens e as pessoas com deficiência;
- f)** fornecer orientação e apoio aos empregadores para que possam tomar medidas eficazes para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar a forma como abordam os riscos de impactos adversos nos direitos humanos e laborais nas suas operações, ou em produtos, serviços ou operações aos quais possam estar diretamente ligados;
- g)** aplicar uma perspectiva de género em todas as actividades de prevenção e resposta a crises, concepção, implementação, monitorização e avaliação;
- h)** criar quadros económicos, sociais e jurídicos a nível nacional para incentivar a paz e o desenvolvimento duradouros e sustentáveis, respeitando simultaneamente os direitos no trabalho;
- i)** promover o diálogo social e a negociação colectiva;
- j)** criar ou restaurar instituições do mercado de trabalho, incluindo serviços de emprego, para estabilização e recuperação;
- k)** desenvolver a capacidade dos governos, incluindo as autoridades regionais e locais, e das organizações de empregadores e de trabalhadores; e
- l)** tomar medidas, conforme adequado, para a reintegração socioeconómica de pessoas que tenham sido afectadas por uma crise, em particular aquelas anteriormente associadas às forças e grupos armados, nomeadamente através de programas de formação que visem melhorar a sua empregabilidade.

9. A resposta à crise imediatamente após um conflito ou desastre deve incluir, conforme apropriado:

- a)** uma avaliação de necessidades coordenada e inclusiva, com uma clara perspectiva de género;
- b)** uma resposta urgente para satisfazer as necessidades básicas e prestar serviços, incluindo protecção social, apoio aos meios de subsistência, medidas imediatas de emprego e oportunidades de geração de rendimentos para grupos populacionais e indivíduos que se tornaram particularmente vulneráveis pela crise;

c) assistência, prestada, na medida do possível, pelas autoridades públicas, com o apoio da comunidade internacional, envolvendo parceiros sociais e, quando apropriado, organizações relevantes da sociedade civil e da comunidade;

d) condições de trabalho seguras e dignas, incluindo o fornecimento de equipamento de protecção individual e de assistência médica a todos os trabalhadores, incluindo os que realizam actividades de salvamento e reabilitação; e

e) o restabelecimento, sempre que necessário, de instituições governamentais e de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como de organizações relevantes da sociedade civil.

IV. Oportunidades de emprego e geração de renda

10. Ao permitir a recuperação e desenvolver resiliência, os Membros devem adotar e implementar uma estratégia de emprego abrangente e sustentável para promover o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, além do trabalho decente para mulheres e homens, levando em consideração a Convenção sobre Política de Emprego de 1964 (n.º 122) e as orientações fornecidas nas resoluções relevantes da Conferência Internacional do Trabalho.

11. Os membros devem, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, adotar medidas inclusivas para promover o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, bem como oportunidades de trabalho decente e geração de renda, conforme apropriado:

a) estratégias e programas de investimento intensivos em emprego, incluindo programas de emprego público;

b) iniciativas de recuperação e desenvolvimento económico local, com especial destaque para os meios de subsistência tanto nas zonas rurais como nas urbanas;

c) a criação ou a restauração de um ambiente propício às empresas sustentáveis, incluindo a promoção de pequenas e médias empresas, bem como de cooperativas e outras iniciativas de economia social, com especial ênfase nas iniciativas destinadas a facilitar o acesso ao financiamento;

d) apoiar empresas sustentáveis para garantir a continuidade dos negócios, a fim de manter e expandir o nível de emprego e permitir a criação de novos empregos e oportunidades de geração de rendimento;

e) facilitar uma transição justa para uma economia ambientalmente sustentável como meio para o crescimento económico sustentável e o progresso social, e para a criação de novos empregos e oportunidades de geração de rendimentos;

f) apoiar a protecção social e o emprego e respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho daqueles que trabalham na economia informal e encorajar a transição dos trabalhadores e das unidades económicas da economia informal para a economia formal, tendo em conta a Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, de 2015 (n.º 204);

g) apoiar o sector público e promover parcerias público-privadas social, económica e ambientalmente responsáveis e outros mecanismos para o desenvolvimento de competências e capacidades e para a geração de emprego;

h) criar incentivos para que as empresas multinacionais cooperem com as empresas nacionais, a fim de criar emprego produtivo e livremente escolhido e trabalho digno, e de empreender a devida diligência em matéria de direitos humanos, com vista a garantir o respeito pelos direitos humanos e laborais, tendo em conta a Declaração Tripartida de Princípios relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social; e

i) facilitar o emprego de pessoas anteriormente associadas às forças e grupos armados, conforme apropriado.

12. Os membros devem desenvolver e aplicar políticas e programas ativos de mercado de trabalho com foco particular em grupos desfavorecidos e marginalizados, grupos populacionais e indivíduos que se tornaram particularmente vulneráveis por uma crise, incluindo, mas não se limitando a, pessoas com deficiência, pessoas deslocadas internamente, migrantes e refugiados, conforme apropriado e de acordo com as leis e regulamentos nacionais.

13. Ao responder a situações de crise, os Membros devem procurar proporcionar oportunidades de geração de rendimentos, emprego estável e trabalho decente a jovens mulheres e homens, nomeadamente através de:

- a)** programas integrados de formação, emprego e mercado de trabalho que abordem as situações específicas dos jovens que entram no mundo do trabalho; e
- b)** componentes específicos de emprego juvenil em programas de desarmamento, desmobilização e reintegração que incorporem aconselhamento psicossocial e outras intervenções para abordar o comportamento antissocial e a violência, com vista à reintegração na vida civil.

14. No caso de uma crise que resulte num grande número de pessoas deslocadas internamente, os Membros devem:

- a)** apoiar os meios de subsistência, a formação e o emprego das pessoas deslocadas internamente, com vista a promover a sua integração socioeconómica e no mercado de trabalho;
- b)** desenvolver a resiliência e reforçar a capacidade das comunidades anfitriãs para promoverem oportunidades de emprego digno para todos, com vista a garantir que os meios de subsistência e o emprego das populações locais sejam mantidos e que a sua capacidade de acolher pessoas deslocadas internamente seja reforçada; e
- c)** facilitar o regresso voluntário das pessoas deslocadas internamente aos seus locais de origem e a sua reintegração nos mercados de trabalho quando a situação o permitir.

V. Direitos, igualdade e não discriminação

15. Ao responder à discriminação decorrente ou agravada por conflitos ou desastres e ao tomar medidas para promover a paz, prevenir crises, permitir a recuperação e desenvolver resiliência, os Membros devem:

- a)** respeitar, promover e concretizar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, sem discriminação de qualquer tipo, tendo em conta a Convenção (n.º 100) e a Recomendação (n.º 90) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção (n.º 111) e a Recomendação (n.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958;
- b)** prestar especial atenção aos agregados familiares monoparentais, em especial quando são chefiados por crianças, mulheres, pessoas com deficiência ou idosos;
- c)** tomar medidas para garantir que as mulheres que foram empregadas durante uma crise e assumiram responsabilidades alargadas não sejam substituídas contra a sua vontade quando a força de trabalho masculina regressar;
- d)** tomar medidas para garantir que as mulheres sejam capacitadas para participar de forma eficaz e significativa nos processos de tomada de decisões no contexto da recuperação e da construção de resiliência, e que as suas necessidades e interesses sejam priorizados nas estratégias e respostas, e que os direitos humanos das mulheres e das raparigas sejam promovidos e protegidos;
- e)** prevenir e punir todas as formas de violência de género, incluindo a violação, a exploração e o assédio sexual, e proteger e apoiar as vítimas;
- f)** prestar especial atenção ao estabelecimento ou restabelecimento de condições de estabilidade e desenvolvimento socioeconómico para grupos populacionais que tenham sido particularmente afetados por uma crise, incluindo, mas não se limitando a, pessoas pertencentes a minorias, povos indígenas e tribais, pessoas deslocadas internamente, pessoas com deficiência, migrantes e refugiados, levando em consideração a Convenção (n.º 111) e a Recomendação (n.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958, bem como outras normas internacionais de trabalho relevantes e outros instrumentos e documentos internacionais, conforme aplicável;
- g)** assegurar que as pessoas pertencentes às minorias interessadas, e os povos indígenas e tribais sejam consultados, em particular através das suas instituições representativas, quando existam, e participem directamente no processo de tomada de decisões, especialmente se os territórios habitados ou utilizados pelos povos indígenas e tribais e o seu ambiente forem afectados por uma crise e pelas medidas de recuperação e estabilidade conexas;
- h)** assegurar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, que as pessoas com deficiência, incluindo aquelas que adquiriram uma deficiência em consequência de conflitos ou catástrofes, tenham oportunidades de reabilitação, educação, orientação profissional especializada, formação e reconversão profissional, e emprego, tendo em conta as normas laborais internacionais relevantes e outros instrumentos e documentos internacionais; e
- i)** garantir que os direitos humanos de todos os migrantes e membros das suas famílias que se encontram num país afectado por uma crise sejam respeitados em igualdade de condições com os das populações nacionais, tendo em conta as disposições nacionais relevantes, bem como as normas

laborais internacionais relevantes e outros instrumentos e documentos internacionais, conforme aplicável.

16. No combate ao trabalho infantil decorrente ou agravado por conflitos ou catástrofes, os Membros devem:

a) tomar todas as medidas necessárias para prevenir, identificar e eliminar o trabalho infantil nas respostas a crises, tendo em conta a Convenção sobre a Idade Mínima (n.º 138) e a Recomendação (n.º 146), de 1973;

b) tomar medidas urgentes para prevenir, identificar e eliminar as piores formas de trabalho infantil, incluindo o tráfico de crianças e o recrutamento de crianças para utilização em conflitos armados, tendo em conta a Convenção (n.º 182) e a Recomendação (n.º 190) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

c) proporcionar programas de reabilitação, integração social e formação a crianças e jovens anteriormente associados às forças e grupos armados, para os ajudar a readaptarem-se à vida civil; e

d) assegurar a prestação de serviços de protecção social para proteger as crianças, por exemplo através de transferências em dinheiro ou em espécie.

17. No combate ao trabalho forçado ou compulsório decorrente ou agravado por conflitos ou desastres, os Membros devem tomar medidas urgentes para prevenir, identificar e eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, incluindo o tráfico de pessoas para fins de trabalho forçado ou compulsório, levando em consideração a Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (nº 29) e seu Protocolo de 2014, a Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº 105) e a Recomendação sobre Trabalho Forçado (Medidas Suplementares), 2014 (nº 203).

VI. Educação, formação profissional e orientação

18. Na prevenção e resposta a situações de crise, e com base no princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres e homens, raparigas e rapazes, os Membros devem assegurar que:

a) a prestação de educação não seja interrompida, ou seja restabelecida o mais rapidamente possível, e que as crianças, incluindo as deslocadas internamente, os migrantes ou os refugiados, tenham acesso a uma educação pública, gratuita e de qualidade, inclusive com o apoio da ajuda internacional, em conformidade com o direito internacional aplicável e sem discriminação de qualquer tipo em todas as fases da crise e da recuperação; e

b) existam programas de segunda oportunidade para crianças e jovens que abordem as principais necessidades decorrentes de qualquer interrupção da sua educação e formação.

19. Na prevenção e resposta a situações de crise, os Membros devem, quando apropriado:

a) formular ou adaptar um programa nacional de educação, formação, reconversão profissional e orientação profissional que avalie e responda às necessidades emergentes de competências para a recuperação e reconstrução, em consulta com as instituições de educação e formação e com as organizações de empregadores e trabalhadores, envolvendo plenamente todas as partes interessadas públicas e privadas relevantes;

b) adaptar os currículos e formar professores e instrutores para promover:

(i) coexistência pacífica e reconciliação para a consolidação da paz e a resiliência; e
(ii) educação, redução, sensibilização e gestão de riscos de catástrofes para recuperação, reconstrução e resiliência;

c) coordenar os serviços de educação, formação e reconversão profissional a nível nacional, regional e local, incluindo o ensino superior, a aprendizagem, a formação profissional e a formação empresarial, e permitir que as mulheres e os homens cuja educação e formação tenham sido impedidos ou interrompidos ingressem ou retomem e concluam a sua educação e formação;

d) alargar e adaptar os programas de formação e de reconversão profissional para satisfazer as necessidades de todas as pessoas cujo emprego tenha sido interrompido; e

e) dar especial atenção à formação e à capacitação económica das populações afectadas, incluindo nas zonas rurais e na economia informal.

20. Os membros devem garantir que mulheres e meninas tenham acesso, com base na igualdade de oportunidades e tratamento, a todos os programas de educação e treinamento desenvolvidos para recuperação e resiliência.

VII. Proteção social

- 21.** Ao responder a situações de crise, os Membros devem, o mais rapidamente possível:
- a)** procurar garantir a segurança do rendimento básico, em particular para as pessoas cujos empregos ou meios de subsistência foram interrompidos pela crise;
 - b)** desenvolver, restaurar ou melhorar regimes abrangentes de segurança social e outros mecanismos de protecção social, tendo em conta a legislação nacional e os acordos internacionais; e
 - c)** procurar garantir o acesso efectivo aos cuidados de saúde essenciais e a outros serviços sociais básicos, em particular para os grupos populacionais e indivíduos que se tornaram particularmente vulneráveis pela crise.

- 22.** Para prevenir crises, permitir a recuperação e desenvolver resiliência, os Membros devem estabelecer, restabelecer ou manter pisos de protecção social, bem como procurar fechar as lacunas em sua cobertura, levando em consideração a Convenção sobre a Seguridade Social (Normas Mínimas), de 1952 (n.º 102), a Recomendação sobre Pisos de Protecção Social, de 2012 (n.º 202) e outras normas trabalhistas internacionais relevantes.

VIII. Direito do trabalho, administração do trabalho e informação sobre o mercado de trabalho

- 23.** Na recuperação de situações de crise, os Membros devem, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas:

- a)** rever, estabelecer, restabelecer ou reforçar a legislação laboral, se necessário, incluindo disposições sobre protecção laboral e segurança e saúde ocupacionais no trabalho, em conformidade com a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998) e as normas laborais internacionais aplicáveis;
- b)** garantir que as leis laborais apoiam a geração de emprego produtivo e livremente escolhido e de oportunidades de trabalho decente;
- c)** estabelecer, restabelecer ou reforçar, conforme necessário, o sistema de administração do trabalho, incluindo a inspeção do trabalho e outras instituições competentes, tendo em conta a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947 (n.º 81), bem como o sistema de **negociação coletiva e de acordos coletivos**, tendo em conta a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949 (n.º 98);
- d)** estabelecer, restaurar ou melhorar, conforme necessário, sistemas de recolha e análise de informações sobre o mercado de trabalho, centrando-se, em particular, nos grupos populacionais mais afectados pela crise;
- e)** estabelecer ou restabelecer e reforçar os serviços públicos de emprego, incluindo os serviços de emprego de emergência;
- f)** assegurar a regulamentação das agências privadas de emprego, tendo em conta a Convenção sobre as Agências Privadas de Emprego, de 1997 (n.º 181); e
- g)** promover sinergias entre todos os intervenientes no mercado de trabalho para permitir que as populações locais obtenham o máximo benefício das oportunidades de emprego geradas pelos investimentos relacionados com a promoção da paz e da recuperação.

IX. Diálogo social e papel das organizações patronais e de trabalhadores

- 24.** Ao responder a situações de crise, os Membros devem, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas:

- a)** assegurar que todas as medidas previstas na presente Recomendação sejam desenvolvidas ou promovidas através do **diálogo social inclusivo** em termos de género, tendo em conta a Convenção sobre a Consulta Tripartida (Normas Internacionais do Trabalho), de 1976 (n.º 144);
- b)** criar um ambiente propício ao estabelecimento, restabelecimento ou **fortalecimento de organizações de empregadores e de trabalhadores**; e
- c)** incentivar, sempre que adequado, uma cooperação estreita com organizações da sociedade civil.

- 25.** Os membros devem reconhecer o papel vital das organizações de empregadores e de trabalhadores na resposta a crises, tendo em conta a **Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito de Sindicalização, de 1948 (n.º 87)**, e a **Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Colectiva, de 1949 (n.º 98)**, e em particular:

- a)** ajudar as empresas sustentáveis, em especial as pequenas e médias empresas, a empreender o planeamento da continuidade das atividades para recuperar de crises, através de formação, aconselhamento e apoio material, e facilitar o acesso ao financiamento;
- b)** ajudar os trabalhadores, em particular aqueles que se tornaram vulneráveis devido à crise, a recuperarem da crise através de formação, aconselhamento e apoio material; e
- c)** tomar medidas para estes fins através do processo de **negociação coletiva**, bem como através de outros métodos de diálogo social.

X. Migrantes afetados por situações de crise

26. Tendo em conta que deve ser dada especial atenção aos migrantes, especialmente aos trabalhadores migrantes, que se tornaram particularmente vulneráveis devido à crise, os Membros devem tomar medidas, em conformidade com a legislação nacional e o direito internacional aplicável, para:

- a)** eliminar o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o tráfico de pessoas;
- b)** promover, conforme adequado, a inclusão dos migrantes nas sociedades de acolhimento, através do acesso aos mercados de trabalho, incluindo o empreendedorismo e as oportunidades de geração de rendimentos, e através do trabalho digno;
- c)** proteger e procurar garantir os direitos laborais e um ambiente seguro para os trabalhadores migrantes, incluindo aqueles em empregos precários, as mulheres trabalhadoras migrantes, os jovens trabalhadores migrantes e os trabalhadores migrantes com deficiência, em todos os setores;
- d)** dar a devida consideração aos trabalhadores migrantes e às suas famílias na definição de políticas e programas laborais que tratem de respostas a conflitos e catástrofes, conforme apropriado; e
- e)** facilitar o regresso voluntário dos migrantes e das suas famílias em condições de segurança e dignidade.

27. Em consonância com a orientação fornecida nas Partes V, VIII e IX, os Membros devem promover a igualdade de oportunidades e tratamento para todos os trabalhadores migrantes no que diz respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, e a cobertura sob as leis e regulamentações trabalhistas nacionais relevantes, e em particular:

- a)** educar os migrantes sobre os seus direitos e proteções laborais, nomeadamente através do fornecimento de informações sobre os direitos e obrigações dos trabalhadores e os meios de reparação por violações, numa língua que compreendam;
- b)** permitir a participação dos migrantes em organizações representativas de empregadores e trabalhadores;
- c)** adoptar medidas e facilitar campanhas que combatam a discriminação e a xenofobia no local de trabalho e realcem as contribuições positivas dos migrantes, com o envolvimento activo das organizações de empregadores e de trabalhadores e da sociedade civil; e
- d)** consultar e envolver organizações de empregadores e de trabalhadores e, quando apropriado, outras organizações relevantes da sociedade civil, no que diz respeito ao emprego de migrantes.

XI. Refugiados e retornados

Acesso dos refugiados aos mercados de trabalho

28. Quaisquer medidas tomadas ao abrigo da presente Parte, em caso de afluxo de refugiados, estão dependentes de:

- a)** circunstâncias nacionais e regionais, tendo em conta o direito internacional aplicável, os princípios e direitos fundamentais no trabalho e a legislação nacional; e
- b)** Os desafios e as limitações dos membros em termos dos seus recursos e capacidade de resposta eficaz, tendo em conta as necessidades e as prioridades expressas pelas organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

29. Os membros devem reconhecer a importância vital da partilha equitativa de encargos e responsabilidades. Devem reforçar a cooperação e a solidariedade internacionais de modo a fornecer assistência humanitária e de desenvolvimento previsível, sustentável e adequada para apoiar os países menos desenvolvidos e em desenvolvimento que acolhem um grande número de refugiados, incluindo em termos de abordar as implicações para os seus mercados de trabalho e garantir o seu desenvolvimento contínuo.

30. Os membros devem tomar medidas, conforme apropriado, para:

- a)** promover a autossuficiência, expandindo as oportunidades para os refugiados acederem a oportunidades de subsistência e aos mercados de trabalho, sem discriminar entre os refugiados e de uma forma que também apoie as comunidades de acolhimento; e
- b)** formular políticas nacionais e planos de ação nacionais, envolvendo as autoridades competentes responsáveis pelo emprego e pelo trabalho e em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, para garantir a proteção dos refugiados no mercado de trabalho, inclusive no que diz respeito ao acesso ao trabalho digno e às oportunidades de subsistência.

31. Os membros devem coletar informações confiáveis para avaliar o impacto dos refugiados nos mercados de trabalho e as necessidades da força de trabalho existente e dos empregadores, a fim de otimizar o uso das habilidades e do capital humano que os refugiados representam.

32. Os membros devem desenvolver a resiliência e fortalecer a capacidade das comunidades anfitriãs investindo nas economias locais e promovendo o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, o trabalho decente e o desenvolvimento de habilidades da população local.

33. Em conformidade com a orientação fornecida nas Partes IV, VI e VII, os Membros devem incluir os refugiados nas ações tomadas com relação ao emprego, treinamento e acesso ao mercado de trabalho, conforme apropriado, e em particular:

- a)** promover o seu acesso à formação técnica e profissional, em especial através de programas da OIT e de partes interessadas relevantes, a fim de melhorar as suas competências e permitir-lhes uma nova reconversão profissional, tendo em conta a possível repatriação voluntária;
- b)** promover o seu acesso a oportunidades de emprego formal, a programas de geração de rendimento e ao empreendedorismo, através da disponibilização de formação e orientação profissional, de assistência à colocação profissional e de acesso a autorizações de trabalho, conforme adequado, prevenindo assim a informalização dos mercados de trabalho nas comunidades anfitriãs;
- c)** facilitar o reconhecimento, a certificação, a acreditação e a utilização de competências e qualificações dos refugiados através de mecanismos adequados, e proporcionar acesso a oportunidades de formação e reciclagem adaptadas, incluindo formação linguística intensiva;
- d)** reforçar a capacidade dos serviços públicos de emprego e melhorar a cooperação com outros prestadores de serviços, incluindo agências de emprego privadas, para apoiar o acesso dos refugiados ao mercado de trabalho;
- e)** envidar esforços específicos para apoiar a inclusão nos mercados de trabalho de mulheres refugiadas, jovens e outras pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade; e
- f)** facilitar, conforme apropriado, a portabilidade dos direitos a benefícios relacionados com o trabalho e a segurança social, incluindo pensões, de acordo com as disposições nacionais do país de acolhimento.

34. Em consonância com a orientação fornecida nas Partes V, VIII e IX, os Membros devem promover a igualdade de oportunidades e tratamento para refugiados no que diz respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e à cobertura sob as leis e regulamentações trabalhistas relevantes e, em particular:

- a)** educar os refugiados sobre os seus direitos e proteções laborais, nomeadamente através do fornecimento de informações sobre os direitos e obrigações dos trabalhadores e os meios de reparação por violações, numa língua que compreendam;
- b)** permitir a participação de refugiados em organizações representativas de empregadores e trabalhadores; e
- c)** adoptar medidas adequadas, incluindo medidas legislativas e campanhas, que combatam a discriminação e a xenofobia no local de trabalho e realcem as contribuições positivas dos refugiados, com o envolvimento activo das organizações de empregadores e de trabalhadores e da sociedade civil.

35. Os membros devem consultar e envolver organizações de empregadores e trabalhadores e outras partes interessadas relevantes com relação ao acesso dos refugiados aos mercados de trabalho.

36. Os membros devem apoiar os países anfitriões a fortalecer sua capacidade e construir resiliência, inclusive por meio de assistência ao desenvolvimento, investindo nas comunidades locais.

Repatriamento voluntário e reintegração de retornados

37. Quando a situação de segurança no país de origem dos refugiados tiver melhorado suficientemente, os Membros deverão colaborar para facilitar o repatriamento voluntário dos refugiados em condições de segurança e dignidade, e apoiar a sua reintegração no mercado de trabalho, inclusive com a assistência de organizações internacionais.

38. Os membros devem colaborar com a OIT e as partes interessadas relevantes para desenvolver programas específicos para os retornados, a fim de facilitar sua formação profissional e reintegração no mercado de trabalho.

39. Os membros devem colaborar, inclusive com a assistência de organizações internacionais relevantes, para apoiar a integração socioeconômica dos retornados em seus países de origem, por meio de medidas estabelecidas nas Partes IV a IX, conforme apropriado, de uma maneira que apoie o desenvolvimento econômico e social das populações locais.

40. Levando em conta o princípio da partilha de encargos e responsabilidades, os Membros devem apoiar os países de origem para fortalecerem a sua capacidade e desenvolverem resiliência, nomeadamente através da assistência ao desenvolvimento, investindo nas comunidades locais onde os retornados são reintegrados e promovendo o emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, bem como o trabalho decente.

XII. Prevenção, mitigação e preparação

41. Os membros devem tomar medidas, em particular em países onde há riscos previsíveis de conflito ou desastre, para construir resiliência, em consulta com organizações de empregadores e trabalhadores e outras partes interessadas, para prevenir, mitigar e se preparar para crises de maneiras que apoiem o desenvolvimento econômico e social e o trabalho decente, por meio de ações como:

- a)** identificação de riscos e avaliação de ameaças e vulnerabilidades do capital humano, físico, económico, ambiental, institucional e social a nível local, nacional e regional;
- b)** gestão de riscos, incluindo planeamento de contingência, alerta precoce, redução de riscos e preparação para resposta a emergências; e
- c)** prevenção e mitigação de efeitos adversos, inclusive por meio da gestão da continuidade dos negócios, tanto no setor público como no privado, levando em consideração a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998).

XIII. Cooperação internacional

42. Ao se preparar para e responder a situações de crise, os Membros devem fortalecer a cooperação e tomar medidas apropriadas por meio de acordos bilaterais ou multilaterais, incluindo por meio do sistema das Nações Unidas, instituições financeiras internacionais e outros mecanismos regionais ou internacionais de resposta coordenada. Os Membros devem fazer uso total dos acordos existentes e das instituições e mecanismos estabelecidos e fortalecê-los, conforme apropriado.

43. As respostas à crise, incluindo o apoio de organizações regionais e internacionais, devem proporcionar um foco central no emprego, no trabalho decente e nas empresas sustentáveis, e devem ser consistentes com as normas internacionais de trabalho aplicáveis.

44. Os membros devem cooperar para promover a assistência ao desenvolvimento e o investimento dos setores público e privado na resposta à crise para a criação de empregos decentes e produtivos, desenvolvimento empresarial e autoemprego.

45. As organizações internacionais devem reforçar a sua cooperação e a coerência das suas respostas à crise dentro dos seus respectivos mandatos, fazendo pleno uso dos quadros e acordos políticos internacionais relevantes.

46. A OIT deve desempenhar um papel de liderança na assistência aos Membros para que forneçam respostas à crise com base no emprego e no trabalho decente, com foco na promoção do emprego, na integração ou acesso ao mercado de trabalho, conforme o caso, no desenvolvimento de capacidades e na construção de instituições, em estreita cooperação com instituições regionais e internacionais.

47. Os membros devem fortalecer a cooperação internacional, inclusive por meio do intercâmbio voluntário e sistemático de informações, conhecimento, boas práticas e tecnologia para promover a paz, prevenir e mitigar crises, permitir a recuperação e desenvolver resiliência.

48. Deve haver uma coordenação estreita e complementaridade entre as respostas à crise, conforme apropriado, em particular entre a assistência humanitária e a assistência ao desenvolvimento, para a promoção do emprego pleno, produtivo e livremente escolhido, e do trabalho decente para a paz e a resiliência.

XIV. Disposição final

49. Esta Recomendação substitui a Recomendação sobre o Emprego (Transição da Guerra para a Paz), de 1944 (n.º 71).

Seção II

Marco Normativo Nacional

CAP. 3. NORMAS BASILARES

1. Constituição Federal da República de 1988

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I** - a soberania;
 - II** - a cidadania;
 - III** - a dignidade da pessoa humana;
 - IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;**
 - V** - o pluralismo político.
- (...)

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

- I** - independência nacional;
- II - prevalência dos direitos humanos;**
- III** - autodeterminação dos povos;
- IV** - não-intervenção;
- V** - igualdade entre os Estados;
- VI** - defesa da paz;
- VII - solução pacífica dos conflitos;**
- VIII** - repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- IX** - cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- X** - concessão de asilo político.

Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

- (...)
- LXX** - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:
- (...)

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- (...)
- VI** - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em **convenção ou acordo coletivo**;
- XIII** - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo **negociação coletiva**;

XXVI - reconhecimento das **convenções e acordos coletivos de trabalho**;

(...)

Art. 8º É livre a associação profissional ou **sindical**, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de **sindicato**, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma **organização sindical**, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao **sindicato** cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da **representação sindical** respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a **sindicato**;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações **sindicais**;

VIII - é vedada a dispensa do empregado **sindicalizado** a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de **sindicatos rurais** e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

(...)

VI - é garantido ao servidor público civil o **direito à livre associação sindical**;

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

II - as ações que envolvam exercício do **direito de greve**; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

III - as ações sobre **representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores**; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

(...)

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

(...)

§ 3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições: (Incluído pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998)

(...)

IV - ao militar são proibidas a **sindicalização** e a greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998)

2. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

TÍTULO I **INTRODUÇÃO**

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 3º No exame de **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

TÍTULO II **DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

CAPÍTULO I **DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Seção V **Das reclamações por falta ou recusa de anotação**

Art. 36. Recusando-se a empresa fazer às anotações a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer, pessoalmente ou intermédio de seu **sindicato** perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção I Disposição preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Seção II Da jornada de trabalho

(...)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não excede a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de **negociação coletiva**.

CAPÍTULO IV DAS FÉRIAS ANUAIS (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Seção I Do direito a férias e da sua duração

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao **sindicato representativo** da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.016, de 30.3.1995)

Seção III
Das férias coletivas
(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos **sindicatos representativos** da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Seção IV
Da remuneração e do abono de férias
(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 4º A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 6º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 (Vide Lei nº 7.923, de 1989)

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de **acordo coletivo** entre o empregador e o **sindicato representativo** da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de **convenção ou acordo coletivo**, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1998)

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Seção VII
Disposições especiais
(Incluída pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 150. O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador em cujo serviço ele se encontra na época de gozá-las. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º As férias poderão ser concedidas, a pedido dos interessados e com aquiescência do armador, parceladamente, nos portos de escala de grande estadia do navio, aos tripulantes ali residentes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º Será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo excedente de 6 (seis) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º Os embarcadiços, para gozarem férias nas condições deste artigo, deverão pedi-las, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 4º O tripulante, ao terminar as férias, apresentar-se-á ao armador, que deverá designá-lo para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 5º Em caso de necessidade, determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, poderá o armador ordenar a suspensão das férias já iniciadas ou a iniciar-se, ressalvado ao tripulante o direito ao respectivo gozo posteriormente. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 6º O Delegado do Trabalho Marítimo poderá autorizar a acumulação de 2 (dois) períodos de férias do marítimo, mediante requerimento justificado: (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - do sindicato, quando se tratar de **sindicalizado**; e (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - da empresa, quando o empregado não for **sindicalizado**. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Seção II
Da inspeção prévia e do embargo ou interdição
(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 160. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Embargo ou interdição

Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por **entidade sindical**. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 4º Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 5º O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 6º Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Seção III

Dos órgãos de segurança e de medicina do trabalho nas empresas

Art. 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s). (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação **sindical**, exclusivamente os empregados interessados. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 4º O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 5º O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º É facultado às empresas e aos **sindicatos** das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º Arguida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por **Sindicato** em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Seção II

(Vide Medida Provisória nº 1.046, de 2021)

Dos empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial,
de radiotelegrafia e radiotelefonia

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

§ 1º Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a empresa pagar-lhes-á extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o seu salário-hora normal.

§ 2º O trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda será considerado extraordinário e obedecerá, quanto à sua execução e remuneração, ao que dispuserem empregadores e empregados em acordo, ou os respectivos **sindicatos** em **contrato coletivo de trabalho**.

Seção XIII Dos químicos

Art. 343. São atribuições dos órgãos de fiscalização:

- a)** examinar os documentos exigidos para o registro profissional de que trata o art. 326 e seus §§ 1º e 2º e o art. 327, proceder à respectiva inscrição e indeferir o pedido dos interessados que não satisfizerem as exigências desta Seção;
- b)** registrar as comunicações e contratos, a que aludem o art. 350 e seus parágrafos, e dar as respectivas baixas;
- c)** verificar o exato cumprimento das disposições desta Seção, realizando as investigações que forem necessárias, bem como o exame dos arquivos, livros de escrituração, folhas de pagamento, contratos e outros documentos de uso de firmas ou empresas industriais ou comerciais, em cujos serviços tome parte 1 (um) ou mais profissionais que desempenhem função para a qual se deva exigir a qualidade de químico.

Art. 344. Aos **sindicatos** de químicos devidamente reconhecidos é facultado auxiliar a fiscalização, no tocante à observação da alínea "c" do artigo anterior.

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER DOS MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

Art. 389. Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da Lba ou de **entidades sindicais**. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-D. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou **entidades sindicais**, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA REMUNERAÇÃO

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. (Redação dada pela Lei nº 14.611, de 2023)

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Incluído pela Lei nº 14.611, de 2023)

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade **sindical**, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez; (Redação dada pela Lei nº 14.457, de 2022)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018)

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho. (Incluído pela Lei nº 14.457, de 2022)

(...)

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em **convenção ou acordo coletivo** de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de **convenção ou acordo coletivo**, o empregador deverá notificar o respectivo **sindicato**, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo mais de uma vez no período de dezenas de meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em **convenção ou acordo coletivo**.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em **convenção ou acordo coletivo**, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descharacterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em **convenção ou acordo coletivo**. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º O prazo limite fixado no **caput** poderá ser prorrogado mediante **convenção ou acordo coletivo** de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

CAPÍTULO V DA RESCISÃO

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade **sindical** ou de celebração de **convenção coletiva ou acordo coletivo** de trabalho para sua efetivação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

CAPÍTULO VII DA ESTABILIDADE

Art. 500. O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo **Sindicato** e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. (Revigorado com nova redação, pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

CAPÍTULO IX DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o **sindicato** dos empregados da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

TÍTULO IV-A (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º A comissão será composta: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - representar os empregados perante a administração da empresa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação **sindical**; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das **convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho**. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do **sindicato** da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

TÍTULO V DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

Seção I Da associação em Sindicato

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitue o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946) (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como **Sindicatos** e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Art. 513. São prerrogativas dos **sindicatos**: (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

- a)** representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- b)** celebrar contratos coletivos de trabalho; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- c)** eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- d)** colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- e)** impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Parágrafo único. Os **sindicatos** de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Art. 514. São deveres dos **sindicatos**: (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

- a)** colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- b)** manter serviços de assistência judiciária para os associados; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- c)** promover a conciliação nos dissídios de trabalho. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- d)** sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. (Incluída pela Lei nº 6.200, de 16.4.1975)

Parágrafo único. Os **sindicatos** de empregados terão, outrossim, o dever de: (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

- a)** promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito; (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)
- b)** fundar e manter escolas da alfabetização e pré-vocacionais. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Seção II

Do reconhecimento e investidura sindical

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como **sindicatos**:

- a)** reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;
- b)** duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)
- c)** exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como **sindicato** a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Art. 516. Não será reconhecido mais de um **Sindicato** representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Art. 517. Os **sindicatos** poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de **sindicatos** nacionais.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do **sindicato**.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao **sindicato** instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1º Os estatutos deverão conter:

- a)** a denominação e a sede da associação;
- b)** a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida;
- c)** a afirmação de que a associação agirá como orgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional;
- d)** as atribuições, o processo eleitoral e das votações, os casos de perda de mandato e de substituição dos administradores;
- e)** o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado no caso de dissolução;
- f)** as condições em que se dissolverá associação.

§ 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 519. A investidura **sindical** será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

- a)** o número de associados;
- b)** os serviços sociais fundados e mantidos;
- c)** o valor do patrimônio.

Art. 520. Reconhecida como **sindicato** a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

Parágrafo único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga os deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

Art. 521. São condições para o funcionamento do **Sindicato**:

- a)** proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao **sindicato**. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)
- b)** proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo **sindicato** ou por entidade **sindical** de grau superior;
- c)** gratuidade do exercício dos cargos eletivos.
- d)** proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário; (Incluída pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)
- e)** proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede a entidade de índole político-partidária. (Incluída pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de **sindicato** de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembleia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

Seção III Da administração do Sindicato

Art. 522. A administração do **sindicato** será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral. (Vide ADPF 276)

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do **sindicato**.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do **sindicato**.

§ 3º Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do **Sindicato** e dos Delegados **Sindicais**, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

Art. 523. Os Delegados **Sindicais** destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

Art. 524. Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos: (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

b) tomada e aprovação de contas da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

c) aplicação do patrimônio; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

d) julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Neste caso, as deliberações da Assembleia Geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade **sindical**. O quórum para validade da Assembleia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse quorum em primeira convocação, reunir-se-á a Assembleia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos. (Incluída pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 1º A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do **Sindicato**, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

§ 2º Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em Assembleia Eleitoral pública e permanente, na sede do **Sindicato**, a mesa apuradora, para a qual serão enviadas, imediatamente, pelos presidentes das mesas coletoras, as urnas receptoras e as atas respectivas. Será facultada a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

§ 3º A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou pessoa de notória idoneidade, designado pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

§ 4º O pleito só será válido na hipótese de participarem da votação mais de 2/3 (dois terços) dos associados com capacidade para votar. Não obtido esse coeficiente, será realizada nova eleição dentro de 15 (quinze) dias, a qual terá validade se nela tomarem parte mais de 50% (cinquenta por cento) dos referidos associados. Na hipótese de não ter sido alcançado, na segunda votação, o coeficiente exigido, será realizado o terceiro e último pleito, cuja validade dependerá do voto de mais de 40% (quarenta por cento) dos aludidos associados, proclamando o Presidente da mesa apuradora em qualquer dessas hipóteses os eleitos, os quais serão empossados automaticamente na data do término do mandato expirante, não tendo efeito suspensivo os protestos ou recursos oferecidos na conformidade da lei. (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 5º Não sendo atingido o coeficiente legal para eleição, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio declarará a vacância da administração, a partir do término do mandato dos membros em exercício, e designará administrador para o **Sindicato**, realizando-se novas eleições dentro de 6 (seis) meses. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

Art. 525. É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao **Sindicato**, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946).

Parágrafo único. Estão excluídos dessa proibição:

- a)** os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo ministro ou por quem o represente;
- b)** os que, como empregados, exerçam cargos no **Sindicato** mediante autorização da Assembleia Geral.

Art. 526. Os empregados do **Sindicato** serão nomeados pela diretoria respectiva ad referendum, da Assembleia Geral, não podendo recair tal nomeação nos que estiverem nas condições previstas nos itens II, IV, V, VI, VII e VIII do art. 530 e, na hipótese de o nomeador haver sido dirigente **sindical**, também nas do item I do mesmo artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Parágrafo único. (revogado) (Redação dada pela Lei nº 11.295, de 2006)

§ 2º Aplicam-se ao empregado de entidade **sindical** os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em **sindicato**. (Incluído pela Lei nº 11.295, de 2006)

Art. 527. Na sede de cada **sindicato** haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e do qual deverão constar:

- a)** tratando-se de **sindicato** de empregadores; a firma, individual ou coletiva, ou a denominação das empresas e sua sede, o nome, idade, estado civil, nacionalidade e residência dos respectivos sócios ou, em se tratando de sociedade por ações, dos diretores, bem como a indicação desses dados quanto ao sócio ou diretor que representar a empresa no **sindicato**;
- b)** tratando-se de **sindicato** de empregados ou de agentes ou trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, além do nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão ou função e residência de cada associado, o estabelecimento ou lugar onde exerce a sua profissão ou função, o número e a série da respectiva carteira profissional e o número da inscrição na instituição de previdência a que pertencer.

Art. 528. Ocorrendo dissídio ou circunstâncias que perturbem o funcionamento de entidade **sindical** ou motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho e Previdência Social poderá nela intervir, por intermédio de Delegado ou de Junta Interventora, com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar lhe o funcionamento. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Seção IV Das eleições sindicais

Art. 529. São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

- a)** ter o associado mais de seis meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)
- b)** ser maior de 18 (dezoito) anos;
- c)** estar no gozo dos direitos **sindicalis**.

Parágrafo único. É obrigatório aos associados o voto nas eleições **sindicais**. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 530. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de exercício em cargos de administração; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade **sindical**; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - os que não estiverem, desde dois (2) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do **sindicato**, ou no desempenho de representação econômica ou profissional; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - (Revogado pela Lei nº 8.865, de 29.3.1994)

VII - má conduta, devidamente comprovada; (Incluído pelo Decreto-lei nº 507, de 18.3.1969)

VIII - (Revogado pela Lei nº 8.865, de 29.3.1994)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

Art. 531. Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á à nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Havendo somente uma chapa registrada para as eleições, poderá a assembleia em última convocação ser realizada duas horas após à primeira convocação desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º Concorrendo mais de uma chapa poderá o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio designar o presidente da sessão eleitoral, desde que o requeiram os associados que encabeçarem as respectivas chapas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 4º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Art. 532. As eleições para a renovação da Diretoria e do Conselho Fiscal deverão ser procedidas dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 1º Não havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto por algum dos candidatos, dentro de 15 dias a contar da data das eleições, a posse da diretoria eleita independe, da aprovação das eleições pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 2º Competirá, à diretoria em exercício, dentro de 30 dias da realização das eleições" e não tendo havido recurso, dar publicidade ao resultado do pleito, fazendo comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da relação dos eleitos, com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 3º Havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto dentro de 15 dias da realização das eleições, competirá a diretoria em exercício encaminhar, devidamente instruído, o processo eleitoral ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que o encaminhará para decisão do Ministro de Estado. Nesta hipótese, permanecerão na administração até despacho final do processo a diretoria e o conselho fiscal que se encontrarem em exercício. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 4º Não se verificando as hipóteses previstas no parágrafo anterior, a posse da nova diretoria deverá se verificar dentro de 30 dias subsequentes ao término do mandato da anterior. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 5º Ao assumir o cargo, o eleito prestará, por escrito e solenemente, o compromisso de respeitar, no exercício do mandato, a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Seção V

Das associações sindicais de grau superior

Art. 533. Constituem associações **sindicais** de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.

Art. 534. É facultado aos **Sindicatos**, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. (Redação dada pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

§ 1º Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de **Sindicatos** que àquela devam continuar filiados. (Incluído pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

§ 2º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais. (Parágrafo 1º renumerado pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

§ 3º É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os **Sindicatos** de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas. (Parágrafo 2º renumerado pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

Art. 535. As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º As confederações formadas por federações de **Sindicatos** de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º As confederações formadas por federações de **Sindicatos** de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º As associações **sindicais** de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a **sindicalização** dessas atividades ou profissões.

Art. 536. (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 537. O pedido de reconhecimento de uma federação será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembleia de cada **sindicato** ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas b e c do art. 515.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a coordenação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

Art. 538. A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos: (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

a) Diretoria; (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

b) Conselho de Representantes; (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

c) Conselho Fiscal. (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 1º A Diretoria será constituída no mínimo de 3 (três) membros e de 3 (três) membros se comporá o Conselho Fiscal, os quais serão eleitos pelo Conselho de Representantes com mandato por 3 (três) anos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

§ 2º Só poderão ser eleitos os integrantes dos grupos das federações ou dos planos das confederações, respectivamente. (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 3º O Presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os seus membros, pela Diretoria. (Parágrafo 2º renumerado pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 4º O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos **Sindicatos** ou das Federações filiadas, constituída cada delegação de 2 (dois) membros, com mandato por 3 (três) anos, cabendo 1 (um) voto a cada delegação. (Parágrafo 3º renumerado e alterado dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

§ 5º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira. (Incluído pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

Art. 539. Para a constituição e administração das Federações serão observadas, no que for aplicável, as disposições das Seções II e III do presente Capítulo.

Seção VI

Dos direitos dos exercentes de atividades ou profissões e dos sindicalizados

Art. 540. A toda empresa, ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no **sindicato** da respectiva categoria.

§ 1º Perderá os direitos de associado o **sindicalizado** que, por qualquer motivo, deixar o exercício de atividade ou de profissão.

§ 2º Os associados de **Sindicatos** de empregados, de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissões liberais que forem aposentados, estiverem em desemprego ou falta de trabalho ou tiverem sido convocados para prestação de serviço militar não perderão os respectivos direitos **sindicais** e ficarão isentos de qualquer contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração **sindical** ou de representação econômica ou profissional.

Art. 541. Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja **Sindicato** da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexa, poderão filiar-se a **Sindicato** de profissão idêntica, similar ou conexa, existente na localidade mais próxima.

Parágrafo único. O disposto neste artigo se aplica aos **Sindicatos** em relação às respectivas federações, na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577.

Art. 542. De todo o ato lesivo de direitos ou contrário a esta lei, emanado da Diretoria, do Conselho ou da Assembleia Geral da entidade **sindical**, poderá qualquer exercente de atividade ou profissão recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração **sindical** ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições **sindicais**. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Fica vedada a dispensa do empregado **sindicalizado** ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade **sindical** ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)

§ 4º Considera-se cargo de direção ou de representação **sindical** aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei. (Redação dada pela Lei nº 7.223, de 2.10.1984)

§ 5º Para os fins deste artigo, a entidade **sindical** comunicará por escrito à emprêsa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 6º A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a **sindicato**, organize associação profissional ou **sindical** ou exerça os direitos inerentes à condição de **sindicalizado** fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 544. É livre a associação profissional ou **sindical**, mas ao empregado **sindicalizado** é assegurada, em igualdade de condições, preferência: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - para a admissão nos trabalhos de empresa que explore serviços públicos ou mantenha contrato com os poderes públicos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - para ingresso em funções públicas ou assemelhadas, em caso de cessação coletiva de trabalho, por motivo de fechamento de estabelecimento; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - nas concorrências para aquisição de casa própria, pelo Plano Nacional de Habitação ou por intermédio de quaisquer instituições públicas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - nos loteamentos urbanos ou rurais, promovidos pela União, por seus órgãos de administração direta ou indireta ou sociedades de economia mista; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - na locação ou compra de imóveis, de propriedade de pessoa de direito público ou sociedade de economia mista, quando sob ação de despejo em tramitação judicial; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - na concessão de empréstimos simples concedidos pelas agências financeiras do Governo ou a elas vinculadas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VII - na aquisição de automóveis, outros veículos e instrumentos relativos ao exercício da profissão, quando financiados pelas autarquias sociedades de economia mista ou agências financeiras do Governo; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VIII - (Revogado pela Lei nº 8.630, de 25.2.1993)

IX - na concessão de bolsas de estudo para si ou para seus filhos, obedecida a legislação que regule a matéria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao **sindicato**, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O recolhimento à entidade **sindical** beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita. (Incluído pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Art. 546. Às empresas **sindicalizadas** é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais.

Art. 547. É exigida a qualidade de **sindicalizado** para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas.

Parágrafo único. Antes da posse ou exercício das funções a que alude o artigo anterior ou de concessão dos favores será indispensável comprovar a **sindicalização**, ou oferecer prova, mediante certidão

negativa no Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou da autoridade regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre, de que não existe **sindicato** no local onde o interessado exerce a respectiva atividade ou profissão.

Seção VII

Da gestão financeira do Sindicato e sua fiscalização

Art. 548. Constituem o patrimônio das associações **sindicais**:

- a)** as contribuições devidas aos **Sindicatos** pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto **sindical**, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;
- b)** as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais;
- c)** os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;
- d)** as doações e legados;
- e)** as multas e outras rendas eventuais.

Art. 549. A receita dos **sindicatos**, federações e confederações só poderá ter aplicação na forma prevista nos respectivos orçamentos anuais, obedecidas as disposições estabelecidas na lei e nos seus estatutos. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 1º Para alienação, locação ou aquisição de bens imóveis, ficam as entidades **sindicais** obrigadas a realizar avaliação prévia pela Caixa Econômica Federal ou pelo Banco Nacional da Habitação ou, ainda, por qualquer outra organização legalmente habilitada a tal fim. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Os bens imóveis das entidades **sindicais** não serão alienados sem a prévia autorização das respectivas assembleias gerais, reunidas com a presença da maioria absoluta dos associados com direito a voto ou dos Conselhos de Representantes com a maioria absoluta dos seus membros. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º Caso não seja obtido o quórum estabelecido no parágrafo anterior, a matéria poderá ser decidida em nova assembleia geral, reunida com qualquer número de associados com direito a voto, após o transcurso de 10 (dez) dias da primeira convocação. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 4º Nas hipóteses previstas no § 2º e 3º a decisão somente terá validade se adotada pelo mínimo de 2/3 (dois terços) dos presentes, em escrutínio secreto. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 5º Da deliberação da assembleia geral, concernente à alienação de bens imóveis, caberá recurso voluntário, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, ao Ministro do Trabalho, com efeito suspensivo. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 6º A venda do imóvel será efetuada pela diretoria da entidade, após a decisão da Assembleia Geral ou do Conselho de Representantes, mediante concorrência pública, com edital publicado no Diário oficial da União e na imprensa diária, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de sua realização. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 7º Os recursos destinados ao pagamento total ou parcelado dos bens imóveis adquiridos serão consignados, obrigatoriamente, nos orçamentos anuais das entidades **sindicais**. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 550. Os orçamentos das entidades **sindicais** serão aprovados, em escrutínio secreto, pelas respectivas Assembleias Gerais ou Conselho de Representantes, até 30 (trinta) dias antes do início do exercício financeiro a que se referem, e conterão a discriminação da receita e da despesa, na forma das instruções e modelos expedidos pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 1º Os orçamentos, após a aprovação prevista no presente artigo, serão publicados, em resumo, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da realização da respectiva Assembleia Geral ou da reunião do Conselho de Representantes, que os aprovou, observada a seguinte sistemática: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

a) no Diário oficial da União - Seção I - Parte II, os orçamentos das confederações, federações e **sindicatos** de base interestadual ou nacional; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

b) no órgão de imprensa oficial do Estado ou Território ou jornal de grande circulação local, os orçamentos das federações estaduais e **sindicatos** distritais municipais, intermunicipais e estaduais. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º As dotações orçamentárias que se apresentarem insuficientes para o atendimento das despesas, ou não incluídas nos orçamentos correntes, poderão ser ajustadas ao fluxo dos gastos, mediante a abertura de créditos adicionais solicitados pela Diretoria da entidade às respectivas Assembleias Gerais ou Conselhos de Representantes, cujos atos concessórios serão publicados até o último dia do exercício correspondente, obedecida a mesma sistemática prevista no parágrafo anterior .(Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º Os créditos adicionais classificam-se em: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

a) suplementares, os destinados a reforçar dotações alocadas no orçamento; e (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

b) especiais, os destinados a incluir dotações no orçamento, a fim de fazer face às despesas para as quais não se tenha consignado crédito específico. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 4º A abertura dos créditos adicionais depende da existência de receita para sua compensação, considerando-se, para esse efeito, desde que não comprometidos: (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

a) o superávit financeiro apurado em balanço do exercício anterior; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

b) o excesso de arrecadação, assim entendido o saldo positivo da diferença entre a renda prevista e a realizada, tendo-se em conta, ainda, a tendência do exercício; e (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

c) a resultante da anulação parcial ou total de dotações alocadas no orçamento ou de créditos adicionais abertos no exercício. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 5º Para efeito orçamentário e contábil **sindical**, o exercício financeiro coincidirá com o ano civil, a ele pertencendo todas as receitas arrecadadas e as despesas compromissadas. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 551. Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas pelos registros contábeis das entidades **sindicais**, executados sob a responsabilidade de contabilista legalmente habilitado, em conformidade com o plano de contas e as instruções baixadas pelo Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 1º A escrituração contábil a que se refere este artigo será baseada em documentos de receita e despesa, que ficarão arquivados nos serviços de contabilidade, à disposição dos órgãos responsáveis pelo acompanhamento administrativo e da fiscalização financeira da própria entidade, ou do controle que poderá ser exercido pelos órgãos da União, em face da legislação específica. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Os documentos comprobatórios dos atos de receita e despesa, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser incinerados, após decorridos 5 (cinco) anos da data de quitação das contas pelo órgão competente.(Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º É obrigatório o uso do livro Diário, encadernado, como folhas seguida e tipograficamente numeradas, para a escrituração, pelo método das partidas dobradas, diretamente ou por reprodução, dos atos ou operações que modifiquem ou venham a modificar a situação patrimonial da entidade, o qual conterá, respectivamente, na primeira e na última páginas, os termos de abertura e de encerramento. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 4º A entidade **sindical** que se utilizar de sistema mecânico ou eletrônico para sua escrituração contábil, poderá substituir o Diário e os livros facultativos ou auxiliares por fichas ou formulários contínuos, cujos lançamentos deverão satisfazer a todos os requisitos e normas de escrituração exigidos com relação aos livros mercantis, inclusive no que respeita a termos de abertura e de encerramento e numeração sequencial e tipográfica.(Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 5º Na escrituração por processos de fichas ou formulários contínuos, a entidade adotará livro próprio para inscrição do balanço patrimonial e da demonstração do resultado do exercício, o qual conterá

os mesmos requisitos exigidos para os livros de escrituração. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 6º Os livros e fichas ou formulários contínuos serão obrigatoriamente submetidos a registro e autenticação das Delegacias Regionais do Trabalho localizadas na base territorial da entidade. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 7º As entidades **sindicais** manterão registro específico dos bens de qualquer natureza, de sua propriedade, em livros ou fichas próprias, que atenderão às mesmas formalidades exigidas para a livro Diário, inclusive no que se refere ao registro e autenticação da Delegacia Regional do Trabalho local. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 8º As contas dos administradores das entidades **sindicais** serão aprovadas, em escrutínio secreto, pelas respectivas Assembleias Gerais ou Conselhos de Representantes, com prévio parecer do Conselho Fiscal, cabendo ao Ministro do Trabalho estabelecer prazos e procedimentos para a sua elaboração e destinação. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 552. Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades **sindicais** ficam equiparados ao crime de peculato julgado e punido na conformidade da legislação penal. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Seção VIII Das penalidades

Art. 553. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

- a)** multa de Cr\$ 100 (cem cruzeiros) e 5.000 (cinco mil cruzeiros), dobrada na reincidência;
- b)** suspensão de diretores por prazo não superior a 30 (trinta) dias;
- c)** destituição de diretores ou de membros de conselho;
- d)** fechamento de **Sindicato**, Federação ou Confederação por prazo nunca superior a 6 (seis) meses;
- e)** cassação da carta de reconhecimento.
- f)** multa de 1/30 (um trinta avos) do salário-mínimo regional, aplicável ao associado que deixar de cumprir sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do artigo 529. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º A imposição de penalidades aos administradores não exclui a aplicação das que este artigo prevê para a associação. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

§ 2º Poderá o Ministro do Trabalho e Previdência Social determinar o afastamento preventivo de cargo ou representação **sindicais** de seus exercentes, com fundamento em elementos constantes de denúncia formalizada que constituam indício veemente ou início de prova bastante do fato e da autoria denunciados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Art. 554. Destituída a administração na hipótese da alínea c do artigo anterior, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio nomeará um delegado para dirigir a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembleia geral por ele convocada e presidida; à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal.

Art. 555. A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à entidade **sindical**:

- a)** que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta Lei;
- b)** que se recusar ao cumprimento de ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art. 536; (Vide Decreto nº 229, de 1967)
- c)** que criar obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

Art. 556. A cassação da carta de reconhecimento da entidade **sindical** não importará no cancelamento de seu registro, nem, consequentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições da lei que regulam a dissolução das associações civis.

Parágrafo único. No caso de dissolução, por se achar a associação incursa nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social,

os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

Art. 557. As penalidades de que trata o art. 553 serão impostas: Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946

a) as das alíneas a e b, pelo diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho, com recurso para o ministro de Estado; Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946

b) as demais, pelo ministro de Estado. Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946

§ 1º Quando se trata de associações de grau superior, as penalidades serão impostas pelo ministro de Estado, salvo se a pena for da cassação da carta de reconhecimento de confederação, caso em que a pena será imposta pelo Presidente da República. Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946

§ 2º Nenhuma pena será imposta sem que seja assegurada defesa ao acusado. Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946.

Seção IX Disposições gerais

Art. 558. São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, de acordo com o art. 511 e na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que alude o Capítulo II deste Título. As associações profissionais registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciais, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas na alínea "d" e no parágrafo único do art. 513.

§ 1º O registro a que se refere o presente artigo competirá às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou às repartições autorizadas em virtude da lei. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

§ 2º O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado da cópia autêntica dos estatutos e da declaração do número de associados, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação da autoridade que houver concedido o respectivo registro.

Art. 559. O Presidente da República, excepcionalmente e mediante proposta do Ministro do Trabalho, fundada em razões de utilidade pública, poderá conceder, por decreto, às associações civis constituídas para a defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais e não obrigadas ao registro previsto no artigo anterior, a prerrogativa da alínea "d" do art. 513 deste Capítulo.

Art. 560. Não se reputará transmissão de bens, para efeitos fiscais, a incorporação do patrimônio de uma associação profissional ao da entidade **sindical**, ou das entidades aludidas entre si.

Art. 561. A denominação "**sindicato**" é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta Lei.

Art. 562. As expressões "federação" e "confederação", seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional, constituem denominações privativas das entidades **sindicais** de grau superior.

Art. 563. (Revogado pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Art. 564. Às entidades **sindicais**, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Art. 565. As entidades **sindicais** reconhecidas nos termos desta Lei não poderão filiar-se a organizações internacionais, nem com elas manter relações, sem prévia licença concedida por decreto do Presidente da República. (Redação dada pela Lei nº 2.802, de 18.6.1956)

Art. 566. Não podem **sindicalizar-se** os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.

Parágrafo único. Excluem-se da proibição constante deste artigo os empregados das sociedades de economia mista, da Caixa Econômica Federal e das fundações criadas ou mantidas pelo Poder Público da União, dos Estados e Municípios. (Redação dada pela Lei nº 7.449, de 20.12.1985)

(...)

CAPÍTULO II DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

Art. 570. Os **sindicatos** constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento **Sindical**, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único. Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam **sindicalizar** eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido **sindicalizar-se** pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

Art. 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do **sindicato** principal, formando um **sindicato** específico, desde que o novo **sindicato**, a juízo da Comissão do Enquadramento **Sindical**, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação **sindical** eficiente.

Art. 572. Os **sindicatos** que se constituírem por categorias similares ou conexas, nos termos do parágrafo único do art. 570, adotarão denominação em que fiquem, tanto como possível, explicitamente mencionadas as atividades ou profissões concentradas, de conformidade com o quadro das atividades e profissões, ou se se tratar de subdivisões, de acordo com o que determinar a Comissão do Enquadramento **Sindical**.

Parágrafo único. Ocorrendo a hipótese do artigo anterior, o **Sindicato** principal terá a denominação alterada, eliminando-se lhe a designação relativa à atividade ou profissão dissociada.

Art. 573. O agrupamento dos **Sindicatos** em Federações obedecerá às mesmas regras que as estabelecidas neste Capítulo para o agrupamento das atividades e profissões em **Sindicatos**.

Parágrafo único. As **Federações** de **Sindicatos** de profissões liberais poderão ser organizadas independentemente do grupo básico da Confederação, sempre que as respectivas profissões se acharem submetidas, por disposições de lei, a um único regulamento. (Parágrafo 1º renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 574. Dentro da mesma base territorial, as empresas industriais do tipo artesanal poderão constituir entidades **sindicais**, de primeiro e segundo graus, distintas das associações **sindicais** das empresas congêneres, de tipo diferente.

Parágrafo único. Compete à Comissão de Enquadramento **Sindical** definir, de modo genérico, com a aprovação do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, a dimensão e os demais característicos das empresas industriais de tipo artesanal.

Art. 575. O quadro de atividades e profissões será revisto de dois em dois anos, por proposta da Comissão do Enquadramento **Sindical**, para o fim de ajustá-lo às condições da estrutura econômica e profissional do país.

§ 1º Antes de proceder à revisão do Quadro, a Comissão deverá solicitar sugestões às entidades **sindicais** e às associações profissionais.

§ 2º A proposta de revisão será submetida à aprovação do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio.

Art. 576. A Comissão do Enquadramento **Sindical** será constituída pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, que a presidirá, e pelos seguintes membros: (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

I - 2 (dois) representantes do Departamento Nacional do Trabalho; (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

II - 1 (um) representante do Departamento Nacional de Mão-de-Obra; (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

III - 1 (um) representante do Instituto Nacional de Tecnologia, do Ministério da Indústria e do Comércio; (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

IV - 1 (um) representante do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, do Ministério da Agricultura; (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

V - 1 (um) representante do Ministério dos Transportes; (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

VI - 2 (dois) representantes das categorias econômicas; e (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

VII - 2 (dois) representantes das categorias profissionais. (Redação dada pela Lei nº 5.819, de 6.11.1972)

§ 1º Os membros da CES serão designados pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, mediante. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) indicação dos titulares das Pastas, quanto aos representantes dos outros Ministérios; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) indicação do respectivo Diretor Geral, quanto ao do DNMO; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) eleição pelas respectivas Confederações, em conjunto, quanto aos representantes das categorias econômicas e profissionais, de acordo com as instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Cada Membro terá um suplente designado juntamente com o titular. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Será de 3 (três) anos o mandato dos representantes das categorias econômica e profissional. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

§ 4º Os integrantes da Comissão perceberão a gratificação de presença que for estabelecida por decreto executivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 5º Em suas faltas ou impedimentos o Diretor-Geral do DNT será substituído na presidência pelo Diretor substituto do Departamento ou pelo representante deste na Comissão, nesta ordem. (Redação dada Decreto-lei nº 506, de 18.3.1969)

§ 6º Além das atribuições fixadas no presente Capítulo e concernentes ao enquadramento **sindical**, individual ou coletivo, e à classificação das atividades e profissões, competirá também à CES resolver, com recurso para o Ministro do Trabalho e Previdência Social, todas as dúvidas e controvérsias concernentes à organização **sindical**. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 577. O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento **sindical**.

CAPÍTULO III DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Seção I Da fixação e do recolhimento do Imposto Sindical

Art. 578. As contribuições devidas aos **sindicatos** pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição **sindical**, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 579. O desconto da contribuição **sindical** está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do **sindicato** representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 580. A contribuição **sindical** será recolhida, de uma só vez, anualmente e consistirá: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

II - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição **sindical**, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente; (Redação dada pela Lei nº 7.047, de 1º.12.1982)

III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva: (Redação dada pela Lei nº 7.047, de 1º.12.1982)

Classe de Capital	Alíquota
1. até 150 vezes o maior valor-de-referência	0,8%
2. acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor-de-referência	0,2%
3. acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor-de-referência	0,1%
4. acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor-de-referência	0,02%

§ 1º A contribuição **sindical** prevista na tabela constante do item III deste artigo corresponderá à soma da aplicação das alíquotas sobre a porção do capital distribuído em cada classe, observados os respectivos limites. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva inserta no item III deste artigo, considerar-se-á o valor de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à data de competência da contribuição, arredondando-se para Cr\$1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º É fixada em 60% (sessenta por cento) do maior valor-de-referência, a que alude o parágrafo anterior, a contribuição mínima devida pelos empregadores, independentemente do capital social da firma ou empresa, ficando, do mesmo modo, estabelecido o capital equivalente a 800.000 (oitocentas mil) vezes o maior valor-de-referência, para efeito do cálculo da contribuição máxima, respeitada a Tabela progressiva constante do item III. (Redação dada pela Lei nº 7.047, de 1º.12.1982)

§ 4º Os agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital social registrado, recolherão a contribuição **sindical** de acordo com a tabela progressiva a que se refere o item III. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 5º As entidades ou instituições que não estejam obrigadas ao registro de capital social, consideração, como capital, para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva constante do item III deste artigo, o valor resultante da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do que darão conhecimento à respectiva entidade **sindical** ou à Delegacia Regional do Trabalho, observados os limites estabelecidos no § 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 6º Excluem-se da regra do § 5º as entidades ou instituições que comprovarem, através de requerimento dirigido ao Ministério do Trabalho, que não exercem atividade econômica com fins lucrativos. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade **sindical** representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição **sindical** devida à entidade **sindical** representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição **sindical** dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos **sindicatos**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição **sindical** corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 583. O recolhimento da contribuição **sindical** referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição **sindical** será remetido ao respectivo **Sindicato**; na falta deste, à correspondente entidade **sindical** de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 584. Servirá de base para o pagamento da contribuição **sindical**, pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, a lista de contribuintes organizada pelos respectivos **sindicatos** e, na falta destes, pelas federações ou confederações coordenadoras da categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 585. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição **sindical** unicamente à entidade **sindical** representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. Na hipótese referida neste artigo, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por **sindicato** de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o Art. 582. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 586. A contribuição **sindical** será recolhida, nos meses fixados no presente Capítulo, à Caixa Econômica Federal ao Banco do Brasil S. A. ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação dos tributos federais, os quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º Integrarão a rede arrecadadora as Caixas Econômicas Estaduais, nas localidades onde inexistam os estabelecimentos previstos no caput deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Tratando-se de empregador, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais o recolhimento será efetuado pelos próprios, diretamente ao estabelecimento arrecadador. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º A contribuição **sindical** devida pelos empregados e trabalhadores avulsos será recolhida pelo empregador e pelo **sindicato**, respectivamente. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição **sindical** deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 588. A Caixa Econômica Federal manterá conta corrente intitulada “Depósitos da Arrecadação da Contribuição **Sindical**”, em nome de cada uma das entidades **sindicais** beneficiadas, cabendo ao Ministério do Trabalho cientificá-la das ocorrências pertinentes à vida administrativa dessas entidades. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º Os saques na conta corrente referida no caput deste artigo far-se-ão mediante ordem bancária ou cheque com as assinaturas conjuntas do presidente e do tesoureiro da entidade **sindical**. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º A Caixa Econômica Federal remeterá, mensalmente, a cada entidade **sindical**, um extrato da respectiva conta corrente, e, quando solicitado, aos órgãos do Ministério do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição **sindical** serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

I - para os empregadores: (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

b) 15% (quinze por cento) para a federação; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

c) 60% (sessenta por cento) para o **sindicato** respectivo; e (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

d) 20% (vinte por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

II - para os trabalhadores: (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

b) 10% (dez por cento) para a central **sindical**; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

c) 15% (quinze por cento) para a federação; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

d) 60% (sessenta por cento) para o **sindicato** respectivo; e (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

e) 10% (dez por cento) para a ‘Conta Especial Emprego e Salário’; (Incluída pela Lei nº 11.648, de 2008)

III - (revogado); (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

IV - (revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º O **sindicato** de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central **sindical** a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição **sindical**, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

§ 2º A central **sindical** a que se refere a alínea **b** do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

§ 2º (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

§ 3º Não havendo **sindicato**, nem entidade **sindical** de grau superior ou central **sindical**, a contribuição **sindical** será creditada, integralmente, à 'Conta Especial Emprego e Salário'. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

§ 4º Não havendo indicação de central **sindical**, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à 'Conta Especial Emprego e Salário' (Incluído pela Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 591. Inexistindo **sindicato**, os percentuais previstos na alínea *c* do inciso *I* e na alínea *d* do inciso *II* do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas *a* e *b* do inciso *I* e nas alíneas *a* e *c* do inciso *II* do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008)

Seção II

Da aplicação do imposto sindical

Art. 592. A contribuição **sindical**, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos **sindicatos**, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

I - Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

- a)** assistência técnica e jurídica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- b)** assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- c)** realização de estudos econômicos e financeiros; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- d)** agências de colocação; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- e)** cooperativas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- f)** bibliotecas; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- g)** creches; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- h)** congressos e conferências; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- i)** medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- j)** feiras e exposições; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- l)** prevenção de acidentes do trabalho; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- m)** finalidades desportivas. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

II - Sindicatos de empregados: (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

- a)** assistência jurídica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- b)** assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- c)** assistência à maternidade; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- d)** agências de colocação; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- e)** cooperativas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- f)** bibliotecas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- g)** creches; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- h)** congressos e conferências; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

- i)** auxílio-funeral; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- j)** colônias de férias e centros de recreação; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- l)** prevenção de acidentes do trabalho; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- m)** finalidades desportivas e sociais; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- n)** educação e formação profissional. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- o)** bolsas de estudo. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

III - Sindicatos de profissionais liberais: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

- a)** assistência jurídica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- b)** assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- c)** assistência à maternidade; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- d)** bolsas de estudo; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- e)** cooperativas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- f)** bibliotecas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- g)** creches; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- h)** congressos e conferências; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- i)** auxílio-funeral; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- j)** colônias de férias e centros de recreação; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- l)** estudos técnicos e científicos; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- m)** finalidades desportivas e sociais; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- n)** educação e formação profissional; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- o)** prêmios por trabalhos técnicos e científicos. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

IV - Sindicatos de trabalhadores autônomos: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

- a)** assistência técnica e jurídica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- b)** assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- c)** assistência à maternidade; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- d)** bolsas de estudo; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- e)** cooperativas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- f)** bibliotecas; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- g)** creches; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- h)** congressos e conferências; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- i)** auxílio-funeral; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- j)** colônias de férias e centros de recreação; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- l)** educação e formação profissional; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
- m)** finalidades desportivas e sociais; (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Os **sindicatos** poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinco por cento) dos recursos da contribuição **sindical** para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º O uso da contribuição **sindical** prevista no § 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais consignadas nos orçamentos dos **sindicatos**, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho. (Incluída pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades **sindicais** de grau superior e às centrais **sindicais** serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos. (Redação dada pela Lei nº 11.648, de 2008) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais **sindicais** deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais. (Incluído pela Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 594. O “Fundo Social **Sindical**” será gerido e aplicado pela Comissão do Imposto **Sindical** em objetivos que atendam aos interesses gerais da organização **sindical** nacional ou à assistência social aos trabalhadores. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.615, de 20.8.1946) (Vide Lei nº 4.589, de 1964) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Seção IV Das penalidades

Art. 598. Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, serão aplicadas multas de Cr\$ 10,00 (dez cruzeiros) a Cr\$ 10.000,00 (dez mil cruzeiros) pelas infrações deste Capítulo impostas no Distrito Federal pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e nos Estados e no Território do Acre pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio. (Vide Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946) (Vide Lei nº 6.205, de 1975 e Lei 6.986, de 1982) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. A gradação da multa atenderá à natureza da infração e às condições sociais e econômicas do infrator. (Vide Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Art. 599. Para os profissionais liberais, a penalidade consistirá na suspensão do exercício profissional, até a necessária quitação, e será aplicada pelos órgãos públicos ou autárquicos disciplinadores das respectivas profissões mediante comunicação das autoridades fiscalizadoras. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 600. O recolhimento da contribuição **sindical** efetuado fora do prazo referido neste Capítulo, quando espontâneo, será acrescido da multa de 10% (dez por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, ficando, nesse caso, o infrator, isento de outra penalidade. (Redação dada pela Lei nº 6.181, de 11.12.1974) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º O montante das cominações previstas neste artigo reverterá sucessivamente: (Redação dada pela Lei nº 6.181, de 11.12.1974)

- a)** ao **Sindicato** respectivo;
- b)** à Federação respectiva, na ausência de **Sindicato**;
- c)** à Confederação respectiva, inexistindo Federação.

§ 2º Na falta de **Sindicato** ou entidade de grau superior, o montante a que alude o parágrafo precedente reverterá à conta “Emprego e Salário. (Redação dada pela Lei nº 6.181, de 11.12.1974)

Seção V Disposições gerais

Art. 601. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição **sindical** e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 603. Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena de multa cabível. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 604. (Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 605. As entidades **sindicais** são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento do imposto **sindical**, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (dez) dias da data fixada para depósito bancário. (Vide Lei nº 11.648, de 2008) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 606. Às entidades **sindicais** cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição **sindical**, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio baixará as instruções regulando a expedição das certidões a que se refere o presente artigo das quais deverá constar a individualização de contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual será recolhida a importância de imposto, de acordo com o respectivo enquadramento **sindical**.

§ 2º Para os fins da cobrança judicial do imposto **sindical**, são extensivos às entidades **sindicais**, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa.

Art. 607. É considerado como documento essencial ao comparecimento às concorrências públicas ou administrativas e para o fornecimento às repartições paraestatais ou autárquicas a prova da quitação do respectivo imposto **sindical** e a de recolhimento do imposto **sindical**, descontado dos respectivos empregados. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 608. As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritórios ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de licença ou localização, sem que sejam exibidas as provas de quitação do imposto **sindical**, na forma do artigo anterior. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. A não observância do disposto neste artigo acarretará, de pleno direito, a nulidade dos atos nele referidos, bem como dos mencionados no artigo 607. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 609. O recolhimento da contribuição **sindical** e todos os lançamentos e movimentos nas contas respectivas são isentos de selos e taxas federais, estaduais ou municipais. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 610. As dúvidas no cumprimento deste Capítulo serão resolvidas pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, que expedirá as instruções que se tornarem necessárias à sua execução. (Redação dada pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

TÍTULO VI CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

(Vide Medida Provisória nº 1.046, de 2021)

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o **acordo** de caráter normativo, pelo qual dois ou mais **Sindicatos** representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos **Sindicatos** representativos de categorias profissionais celebrar **Acordos Coletivos** com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar **convenções coletivas de trabalho** para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em **Sindicatos**, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

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)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (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)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º No exame da **convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho**, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho** não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a **convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho** deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de **convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho**, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 5º Os **sindicatos** subscritores de **convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho** deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de **convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho**, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVI - liberdade de associação profissional ou **sindical** do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 612. Os **Sindicatos** só poderão celebrar **Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho**, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de **Convenção**, e dos interessados, no caso de **Acordo**, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O “quórum” de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades **sindicais** que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 613. As **Convenções e os Acordos** deverão conter obrigatoriamente: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - Designação dos **Sindicatos** entes ou dos **Sindicatos** e empresas acordantes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - Prazo de vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VIII - Penalidades para os **Sindicatos convenentes**, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. As **convenções e os Acordos** serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os **Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes**, além de uma destinada a registro. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 614. Os **Sindicatos** convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da **Convenção ou Acordo**, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º As **Convenções e os Acordos** entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Cópias autênticas das **Convenções e dos Acordos** deverão ser afixados de modo visível, pelos **Sindicatos** convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Não será permitido estipular duração de **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho** superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de **Convenção ou Acordo** ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos **Sindicatos** convenientes ou partes accordantes, com observância do disposto no art. 612. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de **Convenção ou Acordo** será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As modificações introduzidas em **Convenção ou Acordo**, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 616. Os **Sindicatos** representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação **sindical**, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos **Sindicatos** ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos **Sindicatos** ou empresas recalcitrantes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos **Sindicatos** ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Havendo **convenção, acordo** ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 424, de 21.1.1969)

§ 4º Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da **Convenção ou Acordo** correspondente. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao **Sindicato** representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao **Sindicato** da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o **Sindicato** tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o **Sindicato** e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o **Acordo**, a entidade **sindical** convocará assembleia geral dos diretamente interessados, **sindicalizados** ou não, nos termos do art. 612. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento **sindical** a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os **Sindicatos** representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de **Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho** poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 620. As condições estabelecidas em **acordo coletivo de trabalho** sempre prevalecerão sobre as estipuladas em **convenção coletiva de trabalho**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 621. As **Convenções e os Acordos** poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em **Convenção ou Acordo** que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de **Convenção ou Acordo** que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de **Convenção ou de Acordo** celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

TÍTULO VI-A

(incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Art. 625-A. As empresas e os **sindicatos** podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter **intersindical**. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas: (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo **sindicato** de categoria profissional; (incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares; (incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução. (incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometarem falta grave, nos termos da lei. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do **sindicato** terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em **convenção ou acordo coletivo**. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do **sindicato** da categoria. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão **sindical**, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000) (Vide ADIN 2139) (Vide ADIN 2160) (Vide ADIN 2237)

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos **Intersindicais** de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

TÍTULO VII DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

Art. 631. Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação **sindical**, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio as infrações que verificar.

Parágrafo único. De posse dessa comunicação, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 735 - As repartições públicas e as associações **sindicais** são obrigadas a fornecer aos Juízes e Tribunais do Trabalho e à Procuradoria da Justiça do Trabalho as informações e os dados necessários à instrução e ao julgamento dos feitos submetidos à sua apreciação.

Parágrafo único. A recusa de informações ou dados a que se refere este artigo, por parte de funcionários públicos, importa na aplicação das penalidades previstas pelo Estatuto dos Funcionários Públicos por desobediência.

Seção III

Das Custas e Emolumentos

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o **sindicato** que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importânci, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Seção IV

Das partes e dos procuradores

Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

§ 1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do **sindicato**, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

§ 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuênci da parte representada. (Incluído pela Lei nº 12.437, de 2011)

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo **sindicato** de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 793. A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo **sindicato**, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo. (Redação dada pela Lei nº 10.288, de 2001)

CAPÍTULO III DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Seção I Da forma de reclamação e da notificação

Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada:

- a)** pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos **sindicatos** de classe;
- b)** por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.

Seção II Da audiência de julgamento

Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo **Sindicato** de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 3.7.1979)

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu **sindicato**.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

CAPÍTULO III-A (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do **sindicato** de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

CAPÍTULO IV DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

Seção I Da instauração da instância

Art. 856. A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

Art. 857. A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações **sindicais**, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 7.321, de 14.2.1945)

Parágrafo único. Quando não houver **sindicato** representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas

confederações respectivas, no âmbito de sua representação. (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

Art. 858. A representação será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e deverá conter:

- a)** designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço;
- b)** os motivos do dissídio e as bases da conciliação.

Art. 859. A representação dos **sindicatos** para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 7.321, de 14.2.1945)

Parágrafo único. (Revogado pelo Decreto-lei nº 7.321, de 14.2.1945)

Seção III Da extensão das decisões

Art. 868. Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único. O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

Art. 869. A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal:

- a)** por solicitação de 1 (um) ou mais empregadores, ou de qualquer **sindicato** destes;
- b)** por solicitação de 1 (um) ou mais **sindicatos** de empregados;
- c)** ex officio, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;
- d)** por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 870. Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que 3/4 (três quartos) dos empregadores e 3/4 (três quartos) dos empregados, ou os respectivos **sindicatos**, concordem com a extensão da decisão.

§ 1º O Tribunal competente marcará prazo, não inferior a 30 (trinta) nem superior a 60 (sessenta) dias, a fim de que se manifestem os interessados.

§ 2º Ouvidos os interessados e a Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do Tribunal.

Art. 871. Sempre que o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

Seção IV Do cumprimento das decisões

Art. 872. Celebrado o **acordo**, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único. Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus **sindicatos**, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão. (Redação dada pela Lei nº 2.275, de 30.7.1954)

Seção V Da revisão

Art. 873. Decorrido mais de 1 (um) ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

Art. 874. A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações **sindicais** ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

Parágrafo único. Quando a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou da Procuradoria, as associações **sindicais** e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de 30 (trinta) dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo.

Art. 875. A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

TÍTULO XI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 921. As empresas que não estiverem incluídas no enquadramento **sindical** em que trata o art. 577 poderão firmar contratos coletivos de trabalho com os **sindicatos** representativos da respectiva categoria profissional.

CAP. 4 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS GERAIS

1. Lei nº 7.782, de 28 de junho de 1989

Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º Caberá à entidade **sindical** correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade **sindical** deverá prever as formalidades de convocação e o quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade **sindical**, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Art. 5º A entidade **sindical** ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo **acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho**.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 9º Durante a greve, o **sindicato** ou a comissão de negociação, mediante **acordo** com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o

propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo **acordo**, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo e navegação aérea; (Redação dada pela Lei nº 13.903, de 2019)

XI - compensação bancária.

XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social; (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. (Incluído pela Lei nº 13.846, de 2019)

XV - atividades portuárias. (Incluído pela Lei nº 14.047, de 2020)

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os **sindicatos**, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum **acordo**, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13. Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades **sindicais** ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de **acordo, convenção** ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de **acordo, convenção** ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Art. 18. Ficam revogados a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4 de agosto de 1978, e demais disposições em contrário.

Art. 19. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

2. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil

Seção V **Dos Conciliadores e Mediadores Judiciais**

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciais de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

§ 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

Art. 167. Os conciliadores, os mediadores e as câmaras privadas de conciliação e mediação serão inscritos em cadastro nacional e em cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal, que manterá registro de profissionais habilitados, com indicação de sua área profissional.

§ 1º Preenchendo o requisito da capacitação mínima, por meio de curso realizado por entidade credenciada, conforme parâmetro curricular definido pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça, o conciliador ou o mediador, com o respectivo certificado, poderá requerer sua inscrição no cadastro nacional e no cadastro de tribunal de justiça ou de tribunal regional federal.

§ 2º Efetivado o registro, que poderá ser precedido de concurso público, o tribunal remeterá ao diretor do foro da comarca, seção ou subseção judiciária onde atuará o conciliador ou o mediador os dados necessários para que seu nome passe a constar da respectiva lista, a ser observada na distribuição alternada e aleatória, respeitado o princípio da igualdade dentro da mesma área de atuação profissional.

§ 3º Do credenciamento das câmaras e do cadastro de **conciliadores e mediadores** constarão todos os dados relevantes para a sua atuação, tais como o número de processos de que participou, o sucesso ou insucesso da atividade, a matéria sobre a qual versou a controvérsia, bem como outros dados que o tribunal julgar relevantes.

§ 4º Os dados colhidos na forma do § 3º serão classificados sistematicamente pelo tribunal, que os publicará, ao menos anualmente, para conhecimento da população e para fins estatísticos e de avaliação da conciliação, da mediação, das câmaras privadas de conciliação e de mediação, dos conciliadores e dos mediadores.

§ 5º Os conciliadores e mediadores judiciais cadastrados na forma do caput, se advogados, estarão impedidos de exercer a advocacia nos juízos em que desempenhem suas funções.

§ 6º O tribunal poderá optar pela criação de quadro próprio de conciliadores e mediadores, a ser preenchido por concurso público de provas e títulos, observadas as disposições deste Capítulo.

Art. 168. As partes podem escolher, de comum acordo, **o conciliador, o mediador ou a câmara privada de conciliação e de mediação**.

§ 1º O conciliador ou mediador escolhido pelas partes poderá ou não estar cadastrado no tribunal.

§ 2º Inexistindo acordo quanto à escolha do mediador ou conciliador, haverá distribuição entre aqueles cadastrados no registro do tribunal, observada a respectiva formação.

§ 3º Sempre que recomendável, haverá a designação de mais de um mediador ou conciliador.

Art. 169. Ressalvada a hipótese do art. 167, § 6º, o conciliador e o mediador receberão pelo seu trabalho remuneração prevista em tabela fixada pelo tribunal, conforme parâmetros estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça.

§ 1º A mediação e a conciliação podem ser realizadas como trabalho voluntário, observada a legislação pertinente e a regulamentação do tribunal.

§ 2º Os tribunais determinarão o percentual de audiências não remuneradas que deverão ser suportadas pelas câmaras privadas de conciliação e mediação, com o fim de atender aos processos em que deferida gratuitade da justiça, como contrapartida de seu credenciamento.

Art. 170. No caso de impedimento, o conciliador ou mediador o comunicará imediatamente, de preferência por meio eletrônico, e devolverá os autos ao juiz do processo ou ao coordenador do centro judiciário de solução de conflitos, devendo este realizar nova distribuição.

Parágrafo único. Se a causa de impedimento for apurada quando já iniciado o procedimento, a atividade será interrompida, lavrando-se ata com relatório do ocorrido e solicitação de distribuição para novo conciliador ou mediador.

Art. 171. No caso de impossibilidade temporária do exercício da função, o conciliador ou mediador informará o fato ao centro, preferencialmente por meio eletrônico, para que, durante o período em que perdurar a impossibilidade, não haja novas distribuições

Art. 172. O conciliador e o mediador ficam impedidos, pelo prazo de 1 (um) ano, contado do término da última audiência em que atuaram, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.

Art. 173. Será excluído do **cadastro de conciliadores e mediadores** aquele que:

I - agir com dolo ou culpa na condução da conciliação ou da mediação sob sua responsabilidade ou violar qualquer dos deveres decorrentes do art. 166, §§ 1º e 2º;

II - atuar em procedimento de mediação ou conciliação, apesar de impedido ou suspeito.

§ 1º Os casos previstos neste artigo serão apurados em processo administrativo.

§ 2º O juiz do processo ou o juiz coordenador do centro de conciliação e mediação, se houver, verificando atuação inadequada do mediador ou conciliador, poderá afastá-lo de suas atividades por até 180 (cento e oitenta) dias, por decisão fundamentada, informando o fato imediatamente ao tribunal para instauração do respectivo processo administrativo.

Art. 174. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios criarão câmaras de mediação e conciliação, com atribuições relacionadas à solução consensual de conflitos no âmbito administrativo, tais como:

I - dirimir conflitos envolvendo órgãos e entidades da administração pública;

II - avaliar a admissibilidade dos pedidos de resolução de conflitos, por meio de conciliação, no âmbito da administração pública;

III - promover, quando couber, a celebração de termo de ajustamento de conduta.

Art. 175. As disposições desta Seção não excluem **outras formas de conciliação e mediação extrajudiciais** vinculadas a órgãos institucionais ou realizadas por intermédio de profissionais independentes, que poderão ser regulamentadas por lei específica.

Parágrafo único. Os dispositivos desta Seção aplicam-se, no que couber, às câmaras privadas de conciliação e mediação.

3. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015

Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública.

Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

CAPÍTULO I **DA MEDIAÇÃO**

Seção I **Disposições Gerais**

Art. 2º A mediação será orientada pelos seguintes princípios:

I - imparcialidade do mediador;

II - isonomia entre as partes;

III - oralidade;

IV - informalidade;

V - autonomia da vontade das partes;

VI - busca do consenso;

VII - confidencialidade;

VIII - boa-fé.

§ 1º Na hipótese de existir previsão contratual de cláusula de mediação, as partes deverão comparecer à primeira reunião de mediação.

§ 2º Ninguém será obrigado a permanecer em procedimento de mediação.

Art. 3º Pode ser objeto de mediação o conflito que verse sobre direitos disponíveis ou sobre direitos indisponíveis que admitam transação.

§ 1º A mediação pode versar sobre todo o conflito ou parte dele.

§ 2º O consenso das partes envolvendo direitos indisponíveis, mas transigíveis, deve ser homologado em juízo, exigida a oitiva do Ministério Público.

Seção II Dos Mediadores

Subseção I Disposições Comuns

Art. 4º O mediador será designado pelo tribunal ou escolhido pelas partes.

§ 1º O mediador conduzirá o procedimento de comunicação entre as partes, buscando o entendimento e o consenso e facilitando a resolução do conflito.

§ 2º Aos necessitados será assegurada a gratuidade da mediação.

Art. 5º Aplicam-se ao mediador as mesmas hipóteses legais de impedimento e suspeição do juiz.

Parágrafo único. A pessoa designada para atuar como mediador tem o dever de revelar às partes, antes da aceitação da função, qualquer fato ou circunstância que possa suscitar dúvida justificada em relação à sua imparcialidade para mediar o conflito, oportunidade em que poderá ser recusado por qualquer delas.

Art. 6º O mediador fica impedido, pelo prazo de um ano, contado do término da última audiência em que atuou, de assessorar, representar ou patrocinar qualquer das partes.

Art. 7º O mediador não poderá atuar como árbitro nem funcionar como testemunha em processos judiciais ou arbitrais pertinentes a conflito em que tenha atuado como mediador.

Art. 8º O mediador e todos aqueles que o assessoram no procedimento de mediação, quando no exercício de suas funções ou em razão delas, são equiparados a servidor público, para os efeitos da legislação penal.

Subseção II Dos Mediadores Extrajudiciais

Art. 9º Poderá funcionar como mediador extrajudicial qualquer pessoa capaz que tenha a confiança das partes e seja capacitada para fazer mediação, independentemente de integrar qualquer tipo de conselho, entidade de classe ou associação, ou nele inscrever-se.

Art. 10. As partes poderão ser assistidas por advogados ou defensores públicos.

Parágrafo único. Comparecendo uma das partes acompanhada de advogado ou defensor público, o mediador suspenderá o procedimento, até que todas estejam devidamente assistidas.

Subseção III
Dos Mediadores Judiciais

Art. 11. Poderá atuar como mediador judicial a pessoa capaz, graduada há pelo menos dois anos em curso de ensino superior de instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e que tenha obtido capacitação em escola ou instituição de formação de mediadores, reconhecida pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados - ENFAM ou pelos tribunais, observados os requisitos mínimos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça em conjunto com o Ministério da Justiça.

Art. 12. Os tribunais criará e manterão cadastros atualizados dos mediadores habilitados e autorizados a atuar em mediação judicial.

§ 1º A inscrição no cadastro de mediadores judiciais será requerida pelo interessado ao tribunal com jurisdição na área em que pretenda exercer a mediação.

§ 2º Os tribunais regulamentarão o processo de inscrição e desligamento de seus mediadores.

Art. 13. A remuneração devida aos mediadores judiciais será fixada pelos tribunais e custeada pelas partes, observado o disposto no § 2º do art. 4º desta Lei.

Seção III
Do Procedimento de Mediação

Subseção I
Disposições Comuns

Art. 14. No início da primeira reunião de mediação, e sempre que julgar necessário, o mediador deverá alertar as partes acerca das regras de confidencialidade aplicáveis ao procedimento.

Art. 15. A requerimento das partes ou do mediador, e com anuência daquelas, poderão ser admitidos outros mediadores para funcionarem no mesmo procedimento, quando isso for recomendável em razão da natureza e da complexidade do conflito.

Art. 16. Ainda que haja processo arbitral ou judicial em curso, as partes poderão submeter-se à mediação, hipótese em que requererão ao juiz ou árbitro a suspensão do processo por prazo suficiente para a solução consensual do litígio.

§ 1º É irrecorribel a decisão que suspende o processo nos termos requeridos de comum acordo pelas partes.

§ 2º A suspensão do processo não obsta a concessão de medidas de urgência pelo juiz ou pelo árbitro.

Art. 17. Considera-se instituída a mediação na data para a qual for marcada a primeira reunião de mediação.

Parágrafo único. Enquanto transcorrer o procedimento de mediação, ficará suspenso o prazo prescricional.

Art. 18. Iniciada a mediação, as reuniões posteriores com a presença das partes somente poderão ser marcadas com a sua anuência.

Art. 19. No desempenho de sua função, o mediador poderá reunir-se com as partes, em conjunto ou separadamente, bem como solicitar das partes as informações que entender necessárias para facilitar o entendimento entre aquelas.

Art. 20. O procedimento de mediação será encerrado com a lavratura do seu termo final, quando for celebrado acordo ou quando não se justificarem novos esforços para a obtenção de consenso, seja por declaração do mediador nesse sentido ou por manifestação de qualquer das partes.

Parágrafo único. O termo final de mediação, na hipótese de celebração de acordo, constitui título executivo extrajudicial e, quando homologado judicialmente, título executivo judicial.

Subseção II
Da Mediação Extrajudicial

Art. 21. O convite para iniciar o procedimento de mediação extrajudicial poderá ser feito por qualquer meio de comunicação e deverá estipular o escopo proposto para a negociação, a data e o local da primeira reunião.

Parágrafo único. O convite formulado por uma parte à outra considerar-se-á rejeitado se não for respondido em até trinta dias da data de seu recebimento.

Art. 22. A previsão contratual de mediação deverá conter, no mínimo:

I - prazo mínimo e máximo para a realização da primeira reunião de mediação, contado a partir da data de recebimento do convite;

II - local da primeira reunião de mediação;

III - critérios de escolha do mediador ou equipe de mediação;

IV - penalidade em caso de não comparecimento da parte convidada à primeira reunião de mediação.

§ 1º A previsão contratual pode substituir a especificação dos itens acima enumerados pela indicação de regulamento, publicado por instituição idônea prestadora de serviços de mediação, no qual constem critérios claros para a escolha do mediador e realização da primeira reunião de mediação.

§ 2º Não havendo previsão contratual completa, deverão ser observados os seguintes critérios para a realização da primeira reunião de mediação:

I - prazo mínimo de dez dias úteis e prazo máximo de três meses, contados a partir do recebimento do convite;

II - local adequado a uma reunião que possa envolver informações confidenciais;

III - lista de cinco nomes, informações de contato e referências profissionais de mediadores capacitados; a parte convidada poderá escolher, expressamente, qualquer um dos cinco mediadores e, caso a parte convidada não se manifeste, considerar-se-á aceito o primeiro nome da lista;

IV - o não comparecimento da parte convidada à primeira reunião de mediação acarretará a assunção por parte desta de cinquenta por cento das custas e honorários sucumbenciais caso venha a ser vencedora em procedimento arbitral ou judicial posterior, que envolva o escopo da mediação para a qual foi convidada.

§ 3º Nos litígios decorrentes de contratos comerciais ou societários que não contenham cláusula de mediação, o mediador extrajudicial somente cobrará por seus serviços caso as partes decidam assinar o termo inicial de mediação e permanecer, voluntariamente, no procedimento de mediação.

Art. 23. Se, em previsão contratual de cláusula de mediação, as partes se comprometerem a não iniciar procedimento arbitral ou processo judicial durante certo prazo ou até o implemento de determinada condição, o árbitro ou o juiz suspenderá o curso da arbitragem ou da ação pelo prazo previamente acordado ou até o implemento dessa condição.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica às medidas de urgência em que o acesso ao Poder Judiciário seja necessário para evitar o perecimento de direito.

Subseção III
Da Mediação Judicial

Art. 24. Os tribunais crião centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação, pré-processuais e processuais, e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

Parágrafo único. A composição e a organização do centro serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.

Art. 25. Na mediação judicial, os mediadores não estarão sujeitos à prévia aceitação das partes, observado o disposto no art. 5º desta Lei.

Art. 26. As partes deverão ser assistidas por advogados ou defensores públicos, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, e 10.259, de 12 de julho de 2001 .

Parágrafo único. Aos que comprovarem insuficiência de recursos será assegurada assistência pela Defensoria Pública.

Art. 27. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de mediação.

Art. 28. O procedimento de mediação judicial deverá ser concluído em até sessenta dias, contados da primeira sessão, salvo quando as partes, de comum acordo, requererem sua prorrogação.

Parágrafo único. Se houver acordo, os autos serão encaminhados ao juiz, que determinará o arquivamento do processo e, desde que requerido pelas partes, homologará o acordo, por sentença, e o termo final da mediação e determinará o arquivamento do processo.

Art. 29. Solucionado o conflito pela mediação antes da citação do réu, não serão devidas custas judiciais finais.

Seção IV Da Confidencialidade e suas Exceções

Art. 30. Toda e qualquer informação relativa ao procedimento de mediação será confidencial em relação a terceiros, não podendo ser revelada sequer em processo arbitral ou judicial salvo se as partes expressamente decidirem de forma diversa ou quando sua divulgação for exigida por lei ou necessária para cumprimento de acordo obtido pela mediação.

§ 1º O dever de confidencialidade aplica-se ao mediador, às partes, a seus prepostos, advogados, assessores técnicos e a outras pessoas de sua confiança que tenham, direta ou indiretamente, participado do procedimento de mediação, alcançando:

I - declaração, opinião, sugestão, promessa ou proposta formulada por uma parte à outra na busca de entendimento para o conflito;

II - reconhecimento de fato por qualquer das partes no curso do procedimento de mediação;

III - manifestação de aceitação de proposta de acordo apresentada pelo mediador;

IV - documento preparado unicamente para os fins do procedimento de mediação.

§ 2º A prova apresentada em desacordo com o disposto neste artigo não será admitida em processo arbitral ou judicial.

§ 3º Não está abrigada pela regra de confidencialidade a informação relativa à ocorrência de crime de ação pública.

§ 4º A regra da confidencialidade não afasta o dever de as pessoas discriminadas no caput prestarem informações à administração tributária após o termo final da mediação, aplicando-se aos seus servidores a obrigação de manterem sigilo das informações compartilhadas nos termos do art. 198 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional.

Art. 31. Será confidencial a informação prestada por uma parte em sessão privada, não podendo o mediador revelá-la às demais, exceto se expressamente autorizado.

CAPÍTULO II DA AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS EM QUE FOR PARTE PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO

Seção I Disposições Comuns

Art. 32. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão criar câmaras de prevenção e resolução administrativa de conflitos, no âmbito dos respectivos órgãos da Advocacia Pública, onde houver, com competência para:

- I - dirimir conflitos entre órgãos e entidades da administração pública;
- II - avaliar a admissibilidade dos pedidos de resolução de conflitos, por meio de composição, no caso de controvérsia entre particular e pessoa jurídica de direito público;
- III - promover, quando couber, a celebração de termo de ajustamento de conduta.

§ 1º O modo de composição e funcionamento das câmaras de que trata o caput será estabelecido em regulamento de cada ente federado.

§ 2º A submissão do conflito às câmaras de que trata o caput é facultativa e será cabível apenas nos casos previstos no regulamento do respectivo ente federado.

§ 3º Se houver consenso entre as partes, o acordo será reduzido a termo e constituirá título executivo extrajudicial.

§ 4º Não se incluem na competência dos órgãos mencionados no caput deste artigo as controvérsias que somente possam ser resolvidas por atos ou concessão de direitos sujeitos a autorização do Poder Legislativo.

§ 5º Compreendem-se na competência das câmaras de que trata o caput a prevenção e a resolução de conflitos que envolvam equilíbrio econômico-financeiro de contratos celebrados pela administração com particulares.

Art. 33. Enquanto não forem criadas as câmaras de mediação, os conflitos poderão ser dirimidos nos termos do procedimento de mediação previsto na Subseção I da Seção III do Capítulo I desta Lei.

Parágrafo único. A Advocacia Pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, onde houver, poderá instaurar, de ofício ou mediante provocação, procedimento de mediação coletiva de conflitos relacionados à prestação de serviços públicos.

Art. 34. A instauração de procedimento administrativo para a resolução consensual de conflito no âmbito da administração pública suspende a prescrição.

§ 1º Considera-se instaurado o procedimento quando o órgão ou entidade pública emitir juízo de admissibilidade, retroagindo a suspensão da prescrição à data de formalização do pedido de resolução consensual do conflito.

§ 2º Em se tratando de matéria tributária, a suspensão da prescrição deverá observar o disposto na Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional.

Seção II

Dos Conflitos Envolvendo a Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações

Art. 35. As controvérsias jurídicas que envolvam a administração pública federal direta, suas autarquias e fundações poderão ser objeto de transação por adesão, com fundamento em:

I - autorização do Advogado-Geral da União, com base na jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal ou de tribunais superiores; ou

II - parecer do Advogado-Geral da União, aprovado pelo Presidente da República.

§ 1º Os requisitos e as condições da transação por adesão serão definidos em resolução administrativa própria.

§ 2º Ao fazer o pedido de adesão, o interessado deverá juntar prova de atendimento aos requisitos e às condições estabelecidos na resolução administrativa.

§ 3º A resolução administrativa terá efeitos gerais e será aplicada aos casos idênticos, tempestivamente habilitados mediante pedido de adesão, ainda que solucione apenas parte da controvérsia.

§ 4º A adesão implicará renúncia do interessado ao direito sobre o qual se fundamenta a ação ou o recurso, eventualmente pendentes, de natureza administrativa ou judicial, no que tange aos pontos compreendidos pelo objeto da resolução administrativa.

§ 5º Se o interessado for parte em processo judicial inaugurado por ação coletiva, a renúncia ao direito sobre o qual se fundamenta a ação deverá ser expressa, mediante petição dirigida ao juiz da causa.

§ 6º A formalização de resolução administrativa destinada à transação por adesão não implica a renúncia tácita à prescrição nem sua interrupção ou suspensão.

Art. 36. No caso de conflitos que envolvam controvérsia jurídica entre órgãos ou entidades de direito público que integram a administração pública federal, a Advocacia-Geral da União deverá realizar composição extrajudicial do conflito, observados os procedimentos previstos em ato do Advogado-Geral da União.

§ 1º Na hipótese do caput, se não houver acordo quanto à controvérsia jurídica, caberá ao Advogado-Geral da União dirimi-la, com fundamento na legislação afeta.

§ 2º Nos casos em que a resolução da controvérsia implicar o reconhecimento da existência de créditos da União, de suas autarquias e fundações em face de pessoas jurídicas de direito público federais, a Advocacia-Geral da União poderá solicitar ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a adequação orçamentária para quitação das dívidas reconhecidas como legítimas.

§ 3º A composição extrajudicial do conflito não afasta a apuração de responsabilidade do agente público que deu causa à dívida, sempre que se verificar que sua ação ou omissão constitui, em tese, infração disciplinar.

§ 4º Nas hipóteses em que a matéria objeto do litígio esteja sendo discutida em ação de improbidade administrativa ou sobre ela haja decisão do Tribunal de Contas da União, a conciliação de que trata o caput dependerá da anuência expressa do juiz da causa ou do Ministro Relator.

Art. 37. É facultado aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, suas autarquias e fundações públicas, bem como às empresas públicas e sociedades de economia mista federais, submeter seus litígios com órgãos ou entidades da administração pública federal à Advocacia-Geral da União, para fins de composição extrajudicial do conflito.

Art. 38. Nos casos em que a controvérsia jurídica seja relativa a tributos administrados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil ou a créditos inscritos em dívida ativa da União:

I - não se aplicam as disposições dos incisos II e III do caput do art. 32;

II - as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços em regime de concorrência não poderão exercer a faculdade prevista no art. 37;

III - quando forem partes as pessoas a que alude o caput do art. 36:

a) a submissão do conflito à composição extrajudicial pela Advocacia-Geral da União implica renúncia do direito de recorrer ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais;

b) a redução ou o cancelamento do crédito dependerá de manifestação conjunta do Advogado-Geral da União e do Ministro de Estado da Fazenda.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não afasta a competência do Advogado-Geral da União prevista nos incisos VI, X e XI do art. 4º da Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, e na Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. (Redação dada pela Lei nº 13.327, de 2016) (Produção de efeito)

Art. 39. A propositura de ação judicial em que figurem concomitantemente nos polos ativo e passivo órgãos ou entidades de direito público que integrem a administração pública federal deverá ser previamente autorizada pelo Advogado-Geral da União.

Art. 40. Os servidores e empregados públicos que participarem do processo de composição extrajudicial do conflito, somente poderão ser responsabilizados civil, administrativa ou criminalmente quando, mediante dolo ou fraude, receberem qualquer vantagem patrimonial indevida, permitirem ou facilitarem sua recepção por terceiro, ou para tal concorrerem.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41. A Escola Nacional de Mediação e Conciliação, no âmbito do Ministério da Justiça, poderá criar banco de dados sobre boas práticas em mediação, bem como manter relação de mediadores e de instituições de mediação.

Art. 42. Aplica-se esta Lei, no que couber, às outras formas consensuais de resolução de conflitos, tais como mediações comunitárias e escolares, e àquelas levadas a efeito nas serventias extrajudiciais, desde que no âmbito de suas competências.

Parágrafo único. A mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria.

Art. 43. Os órgãos e entidades da administração pública poderão criar câmaras para a resolução de conflitos entre particulares, que versem sobre atividades por eles reguladas ou supervisionadas.

Art. 44. Os arts. 1º e 2º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º O Advogado-Geral da União, diretamente ou mediante delegação, e os dirigentes máximos das empresas públicas federais, em conjunto com o dirigente estatutário da área afeta ao assunto, poderão autorizar a realização de acordos ou transações para prevenir ou terminar litígios, inclusive os judiciais.

§ 1º Poderão ser criadas câmaras especializadas, compostas por servidores públicos ou empregados públicos efetivos, com o objetivo de analisar e formular propostas de acordos ou transações.

§ 3º Regulamento disporá sobre a forma de composição das câmaras de que trata o § 1º, que deverão ter como integrante pelo menos um membro efetivo da Advocacia-Geral da União ou, no caso das empresas públicas, um assistente jurídico ou ocupante de função equivalente.

§ 4º Quando o litígio envolver valores superiores aos fixados em regulamento, o acordo ou a transação, sob pena de nulidade, dependerá de prévia e expressa autorização do Advogado-Geral da União e do Ministro de Estado a cuja área de competência estiver afeto o assunto, ou ainda do Presidente da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, do Tribunal de Contas da União, de Tribunal ou Conselho, ou do Procurador-Geral da República, no caso de interesse dos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário ou do Ministério Público da União, excluídas as empresas públicas federais não dependentes, que necessitarão apenas de prévia e expressa autorização dos dirigentes de que trata o caput .

§ 5º Na transação ou acordo celebrado diretamente pela parte ou por intermédio de procurador para extinguir ou encerrar processo judicial, inclusive os casos de extensão administrativa de pagamentos postulados em juízo, as partes poderão definir a responsabilidade de cada uma pelo pagamento dos honorários dos respectivos advogados.” (NR)

“Art. 2º O Procurador-Geral da União, o Procurador-Geral Federal, o Procurador-Geral do Banco Central do Brasil e os dirigentes das empresas públicas federais mencionadas no caput do art. 1º poderão autorizar, diretamente ou mediante delegação, a realização de acordos para prevenir ou terminar, judicial ou extrajudicialmente, litígio que envolver valores inferiores aos fixados em regulamento.

§ 1º No caso das empresas públicas federais, a delegação é restrita a órgão colegiado formalmente constituído, composto por pelo menos um dirigente estatutário.

§ 2º O acordo de que trata o caput poderá consistir no pagamento do débito em parcelas mensais e sucessivas, até o limite máximo de sessenta.

§ 3º O valor de cada prestação mensal, por ocasião do pagamento, será acrescido de juros equivalentes à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC para títulos federais, acumulada mensalmente, calculados a partir do mês subsequente ao da consolidação até o mês anterior ao do pagamento e de um por cento relativamente ao mês em que o pagamento estiver sendo efetuado.

§ 4º Inadimplida qualquer parcela, após trinta dias, instaurar-se-á o processo de execução ou nele prosseguir-se-á, pelo saldo.” (NR)

Art. 45. O Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, passa a vigorar acrescido do seguinte art. 14-A:

“Art. 14-A. No caso de determinação e exigência de créditos tributários da União cujo sujeito passivo seja órgão ou entidade de direito público da administração pública federal, a submissão do litígio à composição extrajudicial pela Advocacia-Geral da União é considerada reclamação, para fins do disposto no inciso III do art. 151 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional.”

Art. 46. A mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo.

Parágrafo único. É facultado à parte domiciliada no exterior submeter-se à mediação segundo as regras estabelecidas nesta Lei.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e oitenta dias de sua publicação oficial.

Art. 48. Revoga-se o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997 .

4. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022 - Institui o Programa Emprega + Mulheres

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I **DO PROGRAMA EMPREGA + MULHERES**

Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:

I - para apoio à parentalidade na primeira infância:

- a)** pagamento de reembolso-creche; e
- b)** manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;

II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:

- a)** teletrabalho;
- b)** regime de tempo parcial;
- c)** regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- d)** jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
- e)** antecipação de férias individuais; e
- f)** horários de entrada e de saída flexíveis;

III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:

- a)** suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
- b)** estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;

IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:

- a)** suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
- b)** flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;

VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e

VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

CAPÍTULO II DO APOIO À PARENTALIDADE NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Seção I Do Reembolso-Creche

Art. 2º Ficam os empregadores autorizados a adotar o benefício de reembolso-creche, de que trata a alínea "s" do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, desde que cumpridos os seguintes requisitos:

I - ser o benefício destinado ao pagamento de creche ou de pré-escola de livre escolha da empregada ou do empregado, bem como ao ressarcimento de gastos com outra modalidade de prestação de serviços de mesma natureza, comprovadas as despesas realizadas;

II - ser o benefício concedido à empregada ou ao empregado que possua filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade, sem prejuízo dos demais preceitos de proteção à maternidade;

III - ser dada ciência pelos empregadores às empregadas e aos empregados da existência do benefício e dos procedimentos necessários à sua utilização; e

IV - ser o benefício oferecido de forma não discriminatória e sem a sua concessão configurar premiação.

Parágrafo único. Ato do Poder Executivo federal disporá sobre os limites de valores para a concessão do reembolso-creche e as modalidades de prestação de serviços aceitas, incluído o pagamento de pessoa física.

Art. 3º A implementação do reembolso-creche ficará condicionada à formalização de acordo individual, de **acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho**.

Parágrafo único. O **acordo ou a convenção** a que se refere o caput deste artigo estabelecerá condições, prazos e valores, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Art. 4º Os valores pagos a título de reembolso-creche:

I - não possuem natureza salarial;

II - não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos;

III - não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e

IV - não configuram rendimento tributável da empregada ou do empregado.

Art. 5º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo único. Os empregadores que adotarem o benefício do reembolso-creche previsto nos arts. 2º, 3º e 4º desta Lei para todos os empregados e empregadas que possuam filhos com até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses de idade ficam desobrigados da instalação de local apropriado para a guarda e a assistência de filhos de empregadas no período da amamentação, nos termos do caput deste artigo.

Seção II
Da Manutenção ou Subvenção de Instituições de Educação Infantil
pelos Serviços Sociais Autônomos

Art. 6º Os seguintes serviços sociais autônomos poderão, observado o disposto em suas leis de regência e regulamentos, manter instituições de educação infantil destinadas aos dependentes dos empregados e das empregadas vinculados à atividade econômica a eles correspondente:

- I** - Serviço Social da Indústria (Sesi), de que trata o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946;
- II** - Serviço Social do Comércio (Sesc), de que trata o Decreto-Lei nº 9.853, de 13 de setembro de 1946; e
- III** - Serviço Social do Transporte (Sest), de que trata a Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993.

CAPÍTULO III
DO APOIO À PARENTALIDADE POR MEIO DA FLEXIBILIZAÇÃO
DO REGIME DE TRABALHO

Seção I
Do Teletrabalho

Art. 7º Na alocação de vagas para as atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, nos termos do Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, os empregadores deverão conferir prioridade:

- I** - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou criança sob guarda judicial com até 6 (seis) anos de idade; e
- II** - às empregadas e aos empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade.

Seção II
Da Flexibilização do Regime de Trabalho e das Férias

Art. 8º No âmbito dos poderes diretivo e gerencial dos empregadores, e considerada a vontade expressa dos empregados e das empregadas, haverá priorização na concessão de uma ou mais das seguintes medidas de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados e às empregadas que tenham filho, enteado ou pessoa sob sua guarda com até 6 (seis) anos de idade ou com deficiência, com vistas a promover a conciliação entre o trabalho e a parentalidade:

- I** - regime de tempo parcial, nos termos do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- II** - regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas, nos termos do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- III** - jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- IV** - antecipação de férias individuais; e
- V** - horários de entrada e de saída flexíveis.

§ 1º As medidas de que tratam os incisos I e IV do caput deste artigo somente poderão ser adotadas até o segundo ano:

- I** - do nascimento do filho ou enteado;

II - da adoção; ou

III - da guarda judicial.

§ 2º As medidas de que trata este artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, de **acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho**.

§ 3º O prazo fixado no § 1º deste artigo aplica-se inclusive para o empregado ou a empregada que tiver filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência.

Seção III

Do Regime Especial de Compensação de Jornada de Trabalho por meio de Banco de Horas

Art. 9º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho de empregado ou empregada em regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, as horas acumuladas ainda não compensadas serão:

I - descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado ou à empregada, na hipótese de banco de horas em favor do empregador, quando a demissão for a pedido e o empregado ou empregada não tiver interesse ou não puder compensar a jornada devida durante o prazo do aviso prévio; ou

II - pagas juntamente com as verbas rescisórias, na hipótese de banco de horas em favor do empregado ou da empregada.

Seção IV

Da Antecipação de Férias Individuais

Art. 10. A antecipação de férias individuais poderá ser concedida ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no § 1º do art. 8º desta Lei, ainda que não tenha transcorrido o seu período aquisitivo.

Parágrafo único. As férias antecipadas não poderão ser usufruídas em período inferior a 5 (cinco) dias corridos.

Art. 11. Para as férias concedidas na forma prevista no art. 10 desta Lei, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de 1/3 (um terço) de férias após a sua concessão, até a data em que for devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Art. 12. O pagamento da remuneração da antecipação das férias na forma do art. 10 desta Lei poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, hipótese em que não se aplicará o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 13. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias ainda não usufruídas serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. Na hipótese de período aquisitivo não cumprido, as férias antecipadas e usufruídas serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado no caso de pedido de demissão.

Seção V

Dos Horários de Entrada e Saída Flexíveis

Art. 14. Quando a atividade permitir, os horários fixos da jornada de trabalho poderão ser flexibilizados ao empregado ou à empregada que se enquadre nos critérios estabelecidos no caput do art. 8º desta Lei.

Parágrafo único. A flexibilização de que trata o caput deste artigo ocorrerá em intervalo de horário previamente estabelecido, considerados os limites inicial e final de horário de trabalho diário.

CAPÍTULO IV DAS MEDIDAS PARA QUALIFICAÇÃO DE MULHERES

Seção I

Da Suspensão do Contrato de Trabalho para Qualificação Profissional

Art. 15. Mediante requisição formal da empregada interessada, para estimular a qualificação de mulheres e o desenvolvimento de habilidades e de competências em áreas estratégicas ou com menor participação feminina, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

§ 1º Na hipótese prevista no caput deste artigo, a suspensão do contrato de trabalho será formalizada por meio de acordo individual, de **acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho**, nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º O curso ou o programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador priorizará áreas que promovam a ascensão profissional da empregada ou áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação.

§ 3º Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a empregada fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 4º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder à empregada ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 5º Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes às empregadas que terão o contrato de trabalho suspenso.

§ 6º Se ocorrer a dispensa da empregada no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará à empregada, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação, multa a ser estabelecida em **convenção ou em acordo coletivo**, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato de trabalho.

Seção II

Do Estímulo à Ocupação das Vagas de Gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos

Art. 16. As entidades dos serviços nacionais de aprendizagem, observadas suas leis de regência e regulamentos, mediante a celebração de ajustes e de parcerias com a União, poderão implementar medidas que estimulem a matrícula de mulheres em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento.

§ 1º Se ocorrer a celebração dos termos de ajustes ou de parcerias a que se refere o caput deste artigo, os serviços nacionais de aprendizagem desenvolverão ferramentas de monitoramento e estratégias para a inscrição e a conclusão dos cursos por mulheres, especialmente nas áreas de ciência, de tecnologia, de desenvolvimento e de inovação.

§ 2º Para fins do disposto no caput deste artigo, serão priorizadas as mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.

CAPÍTULO V

DO APOIO AO RETORNO AO TRABALHO APÓS O TÉRMINO DA LICENÇA-MATERNIDADE

Seção I

Da Suspensão do Contrato de Trabalho de Pais Empregados

Art. 17. Mediante requisição formal do empregado interessado, o empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado com filho cuja mãe tenha encerrado o período da licença-maternidade para:

I - prestar cuidados e estabelecer vínculos com os filhos;

II - acompanhar o desenvolvimento dos filhos; e

III - apoiar o retorno ao trabalho de sua esposa ou companheira.

§ 1º A suspensão do contrato de trabalho ocorrerá nos termos do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para participação em curso ou em programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, formalizada por meio de acordo individual, **de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho**.

§ 2º A suspensão do contrato de trabalho será efetuada após o término da licença-maternidade da esposa ou companheira do empregado.

§ 3º O curso ou o programa de qualificação profissional deverá ser oferecido pelo empregador, terá carga horária máxima de 20 (vinte) horas semanais e será realizado exclusivamente na modalidade não presencial, preferencialmente, de forma assíncrona.

§ 4º A limitação prevista no § 2º do art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, não se aplica à suspensão do contrato de trabalho de que trata este artigo.

§ 5º O empregado fará jus à bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 6º Além da bolsa de qualificação profissional, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial.

§ 7º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão ou nos 6 (seis) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em **convenção ou em acordo coletivo**, que será de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Art. 18. São deveres do empregador:

I - dar ampla divulgação aos seus empregados sobre a possibilidade de apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras após o término do período da licença-maternidade;

II - orientar sobre os procedimentos necessários para firmar acordo individual para suspensão do contrato de trabalho com qualificação; e

III - promover ações periódicas de conscientização sobre parentalidade responsiva e igualitária para impulsionar a adoção da medida pelos seus empregados.

Art. 19. Para fins de pagamento da bolsa de qualificação profissional, o empregador encaminhará ao Ministério do Trabalho e Previdência os dados referentes aos empregados que terão o contrato de trabalho suspenso para apoiar o retorno ao trabalho de suas esposas ou companheiras.

Seção II

Das Alterações no Programa Empresa Cidadã

Art. 20. A Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 1º

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, a prorrogação poderá ser usufruída pelo empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa somente após o término da licença-maternidade, desde que seja requerida com 30 (trinta) dias de antecedência." (NR)

"Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata o inciso I do caput do art. 1º desta Lei pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º São requisitos para efetuar a substituição de que trata o caput deste artigo:

I - pagamento integral do salário à empregada ou ao empregado pelo período de 120 (cento e vinte) dias; e

II - acordo individual firmado entre o empregador e a empregada ou o empregado interessados em adotar a medida.

§ 2º A substituição de que trata o caput deste artigo poderá ser concedida na forma prevista no § 3º do art. 1º desta Lei."

CAPÍTULO VI DAS REGRAS PARA FORMALIZAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS

Art. 21. (VETADO).

Art. 21. A opção por acordo individual para formalizar as medidas previstas no art. 3º, no § 2º do art. 8º, no § 1º do art. 15 e no § 1º do art. 17 desta Lei somente poderá ser realizada: (Promulgação partes vetadas)

I - nos casos de empresas ou de categorias de trabalhadores para as quais não haja **acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho** celebrados; ou

II - se houver **acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho** celebrados, se o acordo individual a ser celebrado contiver medidas mais vantajosas à empregada ou ao empregado que o instrumento coletivo vigente."

Art. 22. Tanto na priorização para vagas em regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância quanto na adoção das medidas de flexibilização e de suspensão do contrato de trabalho previstas nos Capítulos III, IV e V desta Lei, deverá sempre ser levada em conta a vontade expressa da empregada ou do empregado beneficiado pelas medidas de apoio ao exercício da parentalidade.

CAPÍTULO VII DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E DE COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E A OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

§ 1º O recebimento de denúncias a que se refere o inciso II do caput deste artigo não substitui o procedimento penal correspondente, caso a conduta denunciada pela vítima se encaixe na tipificação de assédio sexual contida no art. 216-A do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), ou em outros crimes de violência tipificados na legislação brasileira.

§ 2º O prazo para adoção das medidas previstas nos incisos I, II, III e IV do caput deste artigo é de 180 (cento e oitenta) dias após a entrada em vigor desta Lei.

CAPÍTULO VIII DO SELO EMPREGA + MULHER

Art. 24. Fica instituído o Selo Emprega + Mulher.

§ 1º São objetivos do Selo Emprega + Mulher:

I - reconhecer as empresas que se destaquem pela organização, pela manutenção e pelo provimento de creches e pré-escolas para atender às necessidades de suas empregadas e de seus empregados; e

II - reconhecer as boas práticas de empregadores que visem, entre outros objetivos:

a) ao estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação;

b) à divisão igualitária das responsabilidades parentais;

c) à promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens;

d) à oferta de acordos flexíveis de trabalho;

e) à concessão de licenças para mulheres e homens que permitam o cuidado e a criação de vínculos com seus filhos;

f) ao efetivo apoio às empregadas de seu quadro de pessoal e das que prestem serviços no seu estabelecimento em caso de assédio, violência física ou psicológica ou qualquer violação de seus direitos no local de trabalho; e

g) à implementação de programas de contratação de mulheres desempregadas em situação de violência doméstica e familiar e de acolhimento e de proteção às suas empregadas em situação de violência doméstica e familiar.

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, consideram-se violência doméstica e familiar contra a mulher as ações ou as omissões previstas no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

Art. 25. As microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o Selo Emprega + Mulher serão beneficiadas com estímulos creditícios adicionais, nos termos dos incisos I e II do § 5º do art. 3º da Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020.

Art. 26. As empresas que se habilitarem para o recebimento do Selo Emprega + Mulher deverão prestar contas anualmente quanto ao atendimento dos requisitos previstos nesta Lei.

Art. 27. A pessoa jurídica detentora do Selo Emprega + Mulher poderá utilizá-lo para os fins de divulgação de sua marca, produtos e serviços, vedada a extensão do uso para grupo econômico ou em associação com outras empresas que não detenham o selo.

Art. 28. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência disporá sobre o regulamento completo do Selo Emprega + Mulher.

CAPÍTULO IX DO ESTÍMULO AO MICROCRÉDITO PARA MULHERES

Art. 29. Nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), de que trata a Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022, serão aplicadas condições diferenciadas, exclusivamente quando os beneficiários forem:

I - mulheres que exerçam alguma atividade produtiva ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais;

II - mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempreendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).

§ 1º A primeira linha de crédito a ser concedida à beneficiária pessoa natural corresponderá ao valor máximo de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) e, às microempreendedoras individuais, de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), considerada a soma de todos os contratos de operação, ativos e inativos, efetuados no âmbito do SIM Digital.

§ 2º A taxa de juros máxima será correspondente a 85% (oitenta e cinco por cento) da taxa máxima permitida pelo Conselho Monetário Nacional para operações de microcrédito, e o prazo será de até 30 (trinta) meses para o pagamento.

§ 3º A cobertura da garantia a ser prestada pelos fundos garantidores, observado o disposto na Lei nº 14.438, de 24 de agosto de 2022, será de até 85% (oitenta e cinco por cento) do valor desembolsado em cada operação incluída nas carteiras garantidas, e o limite de cobertura será de 80% (oitenta por cento) do total de desembolsos efetuados nas operações das carteiras, sempre que forem formadas exclusivamente por mulheres, nas condições dos incisos I e II do caput deste artigo, observados as atenuantes de risco aplicáveis e o disposto nos regulamentos dos fundos.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 30. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 31. O Sistema Nacional de Emprego (Sine) implementará iniciativas com vistas à melhoria da empregabilidade de mulheres, especialmente daquelas:

- I** - que tenham filho, enteado ou guarda judicial de crianças de até 5 (cinco) anos de idade;
- II** - que sejam chefe de família monoparental; ou
- III** - com deficiência ou com filho com deficiência.

Art. 32. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.

.....” (NR)

“Art. 473.

.....
III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

.....
X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

.....
Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho.” (NR)

Art. 33. O art. 3º da Lei nº 13.999, de 18 de maio de 2020, passa a vigorar acrescido do seguinte § 5º:

“Art. 3º

§ 5º Nos casos em que a empresa contratante tenha sido reconhecida pelo Poder Executivo federal com o Selo Emprega + Mulher, aplicam-se os seguintes parâmetros:

I - o limite do empréstimo referido no § 1º do art. 2º desta Lei corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) da receita bruta anual calculada com base no exercício anterior ao da contratação, salvo o caso das empresas que tenham menos de 1 (um) ano de funcionamento, hipótese em que corresponderá a até 50% (cinquenta por cento) do seu capital social ou a até 50% (cinquenta por cento) de 12 (doze) vezes a média da sua receita bruta mensal apurada no período, desde o início de suas atividades, o que for mais vantajoso; e

II - prazo de 60 (sessenta) meses para o pagamento.” (NR)

Art. 34. O caput do art. 2º da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso V:

“Art. 2º

V - mulheres vítimas de violência doméstica e familiar com registro de ocorrência policial.

” (NR)

Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

5. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 461.

§ 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.” (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V - fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 5º Fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

§ 1º Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

§ 2º Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das **entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho**.

§ 3º Na hipótese de descumprimento do disposto no caput deste artigo, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

§ 4º O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas no § 1º deste artigo, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Art. 6º Ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

6. Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023

Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios, para dispor sobre:

I - o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios; e

II - o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

Parágrafo único. As medidas previstas neste Decreto aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito.

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o inciso I do **caput** do art. 1º tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos e deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; e

II - o valor:

a) do salário contratual;

b) do décimo terceiro salário;

c) das gratificações;

d) das comissões;

e) das horas extras;

f) dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;

g) do terço de férias;

h) do aviso prévio trabalhado;

i) relativo ao descanso semanal remunerado;

j) das gorjetas; e

k) relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

§ 1º Ato do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecerá as informações que deverão constar do Relatório de que trata o **caput** e disporá sobre o formato e o procedimento para o seu envio.

§ 2º Os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

I - anonimizados, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018; e

II - enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 3º O Relatório de que trata o **caput** deverá ser publicado nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral.

§ 4º A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro, conforme detalhado em ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 5º Para fins de fiscalização ou averiguação cadastral, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá solicitar às empresas informações complementares às contidas no Relatório.

Art. 3º Verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer:

I - as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos; e

II - a criação de programas relacionados à:

a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

b) promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e

c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

§ 1º Na elaboração e na implementação do Plano de Ação de que trata o caput, deverá ser garantida a participação de representantes das **entidades sindicais** e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho.

§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

Art. 4º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - disponibilizar ferramenta informatizada para:

a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e
b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres;

II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens;

III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e

V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Art. 5º Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego:

I - dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023; e

II - monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

7. Decreto nº 10.854 de 10 de novembro de 2021

Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018.

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista sobre os seguintes temas:

I - Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais;

II - Prêmio Nacional Trabalhista;

III - Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET e livro de Inspeção do Trabalho eletrônico; (Redação dada pelo Decreto nº 11.905, de 2024)

IV - fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho;

V - diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;

VI - certificado de aprovação do equipamento de proteção individual, nos termos do disposto no art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

VII - registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

VIII - mediação de conflitos coletivos de trabalho;

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

X - trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

XI - gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;

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

XIII - vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;

XIV - Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, nos termos do disposto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

XV - situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º, nos § 1º a § 4º do art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982;

XVI - repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;

XVII - Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; e

XVIII - Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

(...)

CAPÍTULO XII **DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E COLETIVAS DE TRABALHO RURAL**

Art. 83. Este Capítulo disciplina a aplicação das normas reguladoras do trabalho rural, nos termos do disposto na Lei nº 5.889, de 1973.

(...)

Art. 86. As relações de trabalho rural serão reguladas pela Lei nº 5.889, de 1973, e, naquilo que não dispuser em contrário, pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e pela legislação especial.

Art. 87. Os contratos de trabalho rural, individuais ou coletivos, estabelecerão, conforme os usos, as praxes e os costumes de cada região, o início e o término normal da jornada de trabalho, cuja duração não poderá exceder a oito horas diárias.

§ 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, a concessão de intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação, observados os usos e os costumes da região.

§ 2º Os intervalos para repouso ou alimentação não serão computados na duração da jornada de trabalho.

Art. 88. Haverá período mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

Art. 89. A duração diária da jornada de trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas horas, por acordo individual, **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**.

§ 1º Deverá constar, obrigatoriamente, de acordo individual, **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho** a importância da remuneração da hora suplementar que será, no mínimo, cinquenta por cento superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de **acordo ou convenção coletiva de trabalho**, o excesso de horas em um dia for compensado pela diminuição correspondente em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Art. 90. A duração da jornada de trabalho poderá, caso ocorra necessidade imperiosa, exceder ao limite legal ou convencionado, seja por motivo de força maior, seja para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º Nas hipóteses previstas no **caput**, o excesso poderá ser exigido independentemente de **convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**.

§ 2º Nas hipóteses de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente será de, no mínimo, cinquenta por cento superior à hora normal.

§ 3º Nas demais hipóteses de excesso previstas no **caput**, as horas que excederem à jornada de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento, e o trabalho não poderá exceder a doze horas, desde que a lei não estabeleça expressamente outro limite.

CAPÍTULO XIII DO VALE-TRANSPORTE

Art. 106. São beneficiários do vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:

I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

II - os empregados do subempreiteiro, o subempreiteiro e o empreiteiro principal, nos termos do disposto no art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

III - os trabalhadores temporários, assim definidos no art. 2º da Lei nº 6.019, de 1974;

IV - os atletas profissionais, de que trata a Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998;

V - os empregados domésticos, assim definidos no art. 1º da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho e à percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador.

(...)

Art. 115. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário básico ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, exceto se houver disposição em contrário em **convenção ou acordo coletivo**.

(...)

Art. 129. Quando o vale-transporte for emitido para utilização em sistema determinado de transporte ou para valer entre duas ou mais operadoras, será de aceitação compulsória, nos termos previstos em acordo previamente firmado.

CAPÍTULO XVIII DO PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

Art. 166. Este Capítulo dispõe sobre a regulamentação do PAT, de que trata a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976.

Art. 182. As instituições que mantiverem as contas de pagamento de que trata a alínea "a" do inciso I **caput** do art. 174 assegurarão a portabilidade dos valores creditados nas referidas contas. (Redação dada pelo Decreto nº 11.678, de 2023)

§ 1º A portabilidade de que trata o **caput** consiste na transferência dos valores creditados em conta de pagamento relativos aos arranjos de pagamento de que trata o art. 174 para conta de pagamento de titularidade do mesmo trabalhador que: (Incluído pelo Decreto nº 11.678, de 2023)

I - seja mantida por instituição diversa; (Incluído pelo Decreto nº 11.678, de 2023)

II - possua a mesma natureza; e (Incluído pelo Decreto nº 11.678, de 2023)

III - refira-se ao mesmo produto. (Incluído pelo Decreto nº 11.678, de 2023)

(...)

§ 8º A portabilidade de que trata o **caput** poderá ser objeto de **acordo ou convenção coletiva**. (Incluído pelo Decreto nº 11.678, de 2023)

8. Decreto nº 11.496 de 19 de abril de 2023

Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum Nacional de Microcrédito.

CAPÍTULO II DO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

Art. 2º O Conselho Nacional do Trabalho, colegiado de natureza consultiva, é composto de forma **tripartite**, observada a paridade entre os representantes do Governo federal, **dos trabalhadores e dos empregadores**.

Art. 3º Ao Conselho Nacional do Trabalho compete:

I - propor políticas e ações para modernizar as relações de trabalho;

II - estimular a negociação coletiva e o diálogo social como mecanismos de solução de conflitos;

III - promover o entendimento entre trabalhadores e empregadores e buscar soluções em temas estratégicos relativos às relações de trabalho;

IV - propor diretrizes para a elaboração dos planos, dos programas e das normas sobre políticas públicas em matéria trabalhista, de competência do Ministério do Trabalho e Emprego;

V - propor estudos e analisar normas complementares que tratem das condições e das relações de trabalho; e

VI - pronunciar-se sobre outros assuntos que lhe sejam submetidos, no âmbito de sua competência.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO TRIPARTITE PARITÁRIA PERMANENTE

Art. 18. A Comissão Tripartite Paritária Permanente, colegiado de natureza consultiva, é composta por representantes do Governo federal, dos trabalhadores e dos empregadores, observada a paridade entre eles.

Art. 19. À Comissão Tripartite Paritária Permanente compete:

- I** - propor a elaboração de estudos e ações na área de segurança e saúde no trabalho;
- II** - propor medidas de compatibilização entre a proteção ao trabalhador e o desenvolvimento econômico do País;
- III** - estimular o diálogo entre governo, trabalhadores e empregadores;
- IV** - participar do processo de elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; e
- V** - acompanhar pesquisas e eventos científicos relativos à prevenção de acidentes e a doenças relacionadas ao trabalho.

CAP. 5 NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS ESPECÍFICAS

1. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973

Estatui normas reguladoras do trabalho rural.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.

Parágrafo único. Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as leis nºs 605, de 05/01/1949, 4090, de 13/07/1962; 4725, de 13/07/1965, com as alterações da Lei nº 4903, de 16/12/1965 e os Decretos-Leis nºs 15, de 29/07/1966; 17, de 22/08/1966 e 368, de 19/12/1968.

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no “caput” deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural anciliar à exploração agroeconômica. (Redação dada pela Lei nº 13.171, de 2015)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Art. 4º Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem. (Vide Lei nº 6.260, de 1975)

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Art. 6º Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efeito exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 7º Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;

b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de dedução.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra estrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais. (Incluído pela Lei nº 9.300, de 29/08/96)

Art. 10. A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Contra o menor de dezoito anos não corre qualquer prescrição.

Art. 11. Ao empregado rural maior de dezesseis anos é assegurado salário mínimo igual ao de empregado adulto.

Parágrafo único. Ao empregado menor de dezesseis anos é assegurado salário mínimo fixado em valor correspondente à metade do salário mínimo estabelecido para o adulto.

Art. 12. Na regiões em que se adota a plantação subsidiária ou intercalar (cultura secundária), a cargo do empregado rural, quando autorizada ou permitida, será objeto de contrato em separado.

Parágrafo único. Embora devendo integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária ou intercalar não poderá compor a parte correspondente ao salário mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

I - mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II - mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 4º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo só poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (Incluído pela Lei nº 11.718, de 2008)

Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

Art. 16. Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinqüenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Parágrafo único. A matrícula da população em idade escolar será obrigatória, sem qualquer outra exigência, além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural.

Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por empregado em situação irregular. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação esparsa, cometidas contra o trabalhador rural, serão punidas com as multas nelas previstas. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 19. O enquadramento e a contribuição sindical rurais continuam regidos pela legislação ora em vigor; o seguro social e o seguro contra acidente do trabalho rurais serão regulados por lei especial. (Vide Lei nº 6.195, de 1974)

Art. 20. Lei especial disporá sobre a aplicação ao trabalhador rural, no que couber, do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 4.214, de 02/03/1963, e o Decreto-lei nº 761, de 14/08/1969.

2. Lei nº 6.533, de 24 de maio de 1978

Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O exercício das profissões de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões é regulado pela presente Lei.

Art. 2º Para os efeitos desta lei, é considerado:

I - Artista, o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública;

II - Técnico em Espetáculos de Diversões, o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.

Parágrafo único. As denominações e descrições das funções em que se desdobram as atividades de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões constarão do regulamento desta lei.

Art. 3º Aplicam-se as disposições desta lei às pessoas físicas ou jurídicas que tiverem a seu serviço os profissionais definidos no artigo anterior, para realização de espetáculos, programas, produções ou mensagens publicitárias.

Art. 4º As pessoas físicas ou jurídicas de que trata o artigo anterior deverão ser previamente inscritas no Ministério do Trabalho.

Art. 5º Não se incluem no disposto nesta Lei os Técnicos em Espetáculos de Diversões que prestam serviços a empresa de radiodifusão.

Art. 6º O exercício das profissões de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões requer prévio registro na Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho, o qual terá validade em todo o território nacional.

Art. 7º Para registro do Artista ou do Técnico em Espetáculos de Diversões, é necessário a apresentação de:

I - diploma de curso superior de Diretor de Teatro, Coreógrafo, Professor de Arte Dramática, ou outros cursos semelhantes, reconhecidos na forma da Lei; ou

II - diploma ou certificado correspondentes às habilitações profissionais de 2º Grau de Ator, Contrarregra, Cenotécnico, Sonoplasta, ou outras semelhantes, reconhecidas na forma da Lei; ou

III - atestado de capacitação profissional fornecido pelo Sindicato representativo das categorias profissionais e, subsidiariamente, pela Federação respectiva.

§ 1º A **entidade sindical** deverá conceder ou negar o atestado mencionado no item III, no prazo de 3 (três) dias úteis, podendo ser concedido o registro, ainda que provisório, se faltar manifestação da entidade sindical, nesse prazo.

§ 2º Da decisão da **entidade sindical** que negar a concessão do atestado mencionado no item III deste artigo, caberá recurso para o Ministério do Trabalho, até 30 (trinta) dias, a contar da ciência.

Art. 8º O registro de que trata o artigo anterior poderá ser concedido a título provisório, pelo prazo máximo de 1 (um) ano, com dispensa do atestado a que se refere o item III do mesmo artigo, mediante indicação conjunta dos **Sindicatos de empregadores e de empregados**.

3. Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017

Dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta; e revoga a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I Dos Tripulantes de Aeronaves e da sua Classificação

Art. 1º Esta Lei regula o exercício das profissões de piloto de aeronave, comissário de voo e mecânico de voo, denominados aeronautas.

§ 1º Para o desempenho das profissões descritas no caput, o profissional deve obrigatoriamente ser detentor de licença e certificados emitidos pela autoridade de aviação civil brasileira.

§ 2º Esta Lei aplica-se também aos pilotos de aeronave, comissários de voo e mecânicos de voos brasileiros que exerçam suas funções a bordo de aeronave estrangeira em virtude de contrato de trabalho regido pela legislação brasileira.

Art. 2º O piloto de aeronave e o mecânico de voo, no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que são titulares, têm a designação de tripulante de voo.

Art. 3º O comissário de voo, no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante de cabine.

Art. 4º O tripulante de voo ou de cabine que se deslocar a serviço do empregador, em aeronave própria ou não, sem exercer função a bordo de aeronave, tem a designação de tripulante extra a serviço.

§ 1º O tripulante extra a serviço será considerado tripulante a serviço no que diz respeito aos limites da jornada de trabalho, ao repouso e à remuneração.

§ 2º Ao tripulante extra a serviço será disponibilizado assento na cabine de passageiros, salvo em aeronaves no transporte exclusivo de cargas.

Art. 5º Os tripulantes de voo e de cabine exercem suas funções profissionais nos seguintes serviços aéreos:

I - serviço de transporte aéreo público regular e não regular, exceto na modalidade de táxi aéreo;

II - serviço de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo;

III - serviço aéreo especializado (SAE), prestado por organização de ensino, na modalidade de instrução de voo;

IV - demais serviços aéreos especializados, abrangendo as atividades definidas pela Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986 (Código Brasileiro de Aeronáutica) e pela autoridade de aviação civil brasileira;

V - serviço aéreo privado, entendido como aquele realizado, sem fins lucrativos, a serviço do operador da aeronave.

§ 1º É denominado instrutor de voo o piloto de aeronave contratado para ministrar treinamento em voo em aeronave empregada no serviço aéreo especializado referido no inciso III do caput deste artigo.

§ 2º Para os efeitos do disposto em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**:

I - os tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos III e V do caput deste artigo são equiparados aos tripulantes que exercem suas funções nos serviços de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo;

II - os tripulantes empregados no serviço aéreo definido no inciso V do caput deste artigo, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, são equiparados aos tripulantes de voo que operam os serviços aéreos especializados na modalidade de atividade de fomento ou proteção à agricultura.

Art. 6º O exercício das profissões de piloto de aeronave, mecânico de voo e comissário de voo, previstas nesta Lei, é privativo de brasileiros natos ou naturalizados.

§ 1º As empresas brasileiras, quando estiverem prestando serviço aéreo internacional, poderão utilizar comissários de voo estrangeiros, desde que o número destes não exceda a 1/3 (um terço) dos comissários de voo a bordo da mesma aeronave.

§ 2º Todas as empresas de transporte aéreo público, salvo empresas estrangeiras de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo, quando estiverem operando voos domésticos em território brasileiro, terão obrigatoriamente seu quadro de tripulantes composto por brasileiros natos ou naturalizados, com contrato de trabalho regido pela legislação brasileira.

§ 3º Na falta de tripulantes de voo brasileiros, instrutores estrangeiros poderão ser admitidos em caráter provisório, por período restrito ao da instrução, de acordo com regulamento exarado pela autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 7º Os tripulantes de voo exercem as seguintes funções a bordo da aeronave:

I - comandante: piloto responsável pela operação e pela segurança da aeronave, exercendo a autoridade que a legislação lhe atribui;

II - copiloto: piloto que auxilia o comandante na operação da aeronave; e

III - mecânico de voo: auxiliar do comandante, encarregado da operação e do controle de sistemas diversos, conforme especificação dos manuais técnicos da aeronave.

§ 1º Sem prejuízo das atribuições originalmente designadas, o comandante e o mecânico de voo poderão exercer cumulativamente outras prerrogativas decorrentes de qualificação ou credenciamento, previstas nos regulamentos aeronáuticos, desde que autorizados pela autoridade de aviação civil brasileira.

§ 2º O comandante será designado pelo operador da aeronave e será seu preposto durante toda a viagem.

§ 3º O copiloto é o substituto eventual do comandante nas tripulações simples, não o sendo nos casos de tripulação composta ou de revezamento.

Art. 8º Os tripulantes de cabine, na função de comissários de voo, são auxiliares do comandante encarregados do cumprimento das normas relativas à segurança e ao atendimento dos passageiros a bordo, da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais e de outras tarefas que lhes tenham sido delegadas pelo comandante.

§ 1º Sem prejuízo das atribuições originalmente designadas, os comissários de voo poderão exercer cumulativamente outras prerrogativas decorrentes de qualificação ou credenciamento, previstas nos regulamentos aeronáuticos, desde que autorizados pela autoridade de aviação civil brasileira.

§ 2º A guarda de valores é condicionada à existência de local apropriado e seguro na aeronave, sendo responsabilidade do empregador atestar a segurança do local.

§ 3º A guarda de cargas e malas postais em terra somente será confiada aos comissários de voo quando no local inexistir serviço próprio para essa finalidade.

Seção II Das Tripulações

Art. 9º Tripulação é o conjunto de tripulantes de voo e de cabine que exercem função a bordo de aeronave.

Art. 10. O tripulante, sem prejuízo das atribuições originalmente designadas, não poderá exercer, simultaneamente, mais de uma função a bordo de aeronave, mesmo que seja titular de licenças correspondentes.

Art. 11. Os membros de uma tripulação são subordinados técnica e disciplinarmente ao comandante, durante todo o tempo em que transcorrer a viagem.

Art. 12. O comandante exerce a autoridade inerente à função desde o momento em que se apresenta para o voo até o momento em que, concluída a viagem, entrega a aeronave.

Art. 13. Uma tripulação pode ser classificada como mínima, simples, composta ou de revezamento.

Parágrafo único. A autoridade de aviação civil brasileira, considerando o interesse da segurança operacional, as características da rota e do voo e a programação a ser cumprida, poderá determinar a composição da tripulação ou as modificações necessárias para a realização do voo.

Art. 14. Tripulação mínima é a determinada na forma da certificação de tipo da aeronave, homologada pela autoridade de aviação civil brasileira, sendo permitida sua utilização em voos locais de instrução, de experiência, de vistoria e de traslado.

Art. 15. Tripulação simples é a constituída de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo.

Art. 16. Tripulação composta é a constituída de uma tripulação simples acrescida de um comandante, de um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do número de comissários de voo.

Parágrafo único. A tripulação composta somente poderá ser utilizada em voos internacionais, exceto nas seguintes situações, quando poderá ser utilizada em voos domésticos:

I - para atender a atrasos ocasionados por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalhos de manutenção não programados;

II - quando os critérios de utilização dos tripulantes de voo e de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do caput do art. 5º estiverem definidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**;

III - para atendimento de missão humanitária, transportando ou destinada ao transporte de enfermos ou órgãos para transplante, no caso de tripulantes de voo e de cabine empregados nos serviços aéreos definidos no inciso II do caput do art. 5º desta Lei.

Art. 17. Tripulação de revezamento é a constituída de uma tripulação simples acrescida de um comandante, de um piloto, de um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% (cinquenta por cento) do número de comissários de voo.

Parágrafo único. A tripulação de revezamento só poderá ser empregada em voos internacionais.

Art. 18. Um tipo de tripulação só poderá ser transformado na origem do voo e até o limite de 3 (três) horas, contadas a partir da apresentação da tripulação previamente escalada.

Parágrafo único. A contagem de tempo para limite da jornada será a partir da hora de apresentação da tripulação original ou do tripulante de reforço, considerando o que ocorrer primeiro.

Seção III
Do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana

Art. 19. As limitações operacionais estabelecidas nesta Lei poderão ser alteradas pela autoridade de aviação civil brasileira com base nos preceitos do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana.

§ 1º As limitações operacionais referidas no caput deste artigo compreendem quaisquer prescrições temporais relativas aos tripulantes de voo e de cabine no que tange a limites de voo, de pouso, de jornada de trabalho, de sobreaviso, de reserva e de períodos de repouso, bem como a outros fatores que possam reduzir o estado de alerta da tripulação ou comprometer o seu desempenho operacional.

§ 2º O Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana será regulamentado pela autoridade de aviação civil brasileira com base nas normas e recomendações internacionais de aviação civil.

§ 3º A implantação e a atualização do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana serão acompanhadas pelo sindicato da categoria profissional.

§ 4º Nos casos em que o Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana autorizar a superação das 12 (doze) horas de jornada de trabalho e a diminuição do período de 12 (doze) horas de repouso, em tripulação simples, tais alterações deverão ser implementadas por meio de **convenção ou acordo coletivo de trabalho** entre o operador da aeronave e o **sindicato da categoria profissional**.

CAPÍTULO II
DO REGIME DE TRABALHO

Seção I
Do Contrato de Trabalho

Art. 20. A função remunerada dos tripulantes a bordo de aeronave deverá, obrigatoriamente, ser formalizada por meio de contrato de trabalho firmado diretamente com o operador da aeronave.

§ 1º O tripulante de voo ou de cabine só poderá exercer função remunerada a bordo de aeronave de um operador ao qual não esteja diretamente vinculado por contrato de trabalho quando o serviço aéreo não constituir atividade fim, e desde que por prazo não superior a 30 (trinta) dias consecutivos, contado da data de início da prestação dos serviços.

§ 2º A prestação de serviço remunerado conforme prevê o § 1º deste artigo não poderá ocorrer por mais de uma vez ao ano e deverá ser formalizada por contrato escrito, sob pena de presunção de vínculo empregatício do tripulante diretamente com o operador da aeronave.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica quando o operador da aeronave for órgão ou entidade da administração pública, no exercício de missões institucionais ou de poder de polícia. (Incluído pela Lei nº 14.163, de 2021)

Art. 21. O operador da aeronave poderá utilizar-se de tripulantes instrutores que não estejam a ele vinculados por contrato de trabalho quando em seu quadro de tripulantes não existirem instrutores habilitados no equipamento em que se pretende operar, desde que por período restrito ao da instrução e mediante autorização da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 22. O operador de aeronaves poderá, por meio de contrato de prestação de serviços, autorizar que seus instrutores ministrem instrução para tripulantes que não estejam a ele vinculados por contrato de trabalho quando os empregadores dos respectivos tripulantes não possuírem equipamento ou instrutores próprios para a específica instrução, desde que por período restrito ao da instrução e mediante autorização da autoridade de aviação civil brasileira.

Parágrafo único. Este artigo só é aplicável aos operadores de aeronaves que realizam os serviços aéreos referidos nos incisos I e II do caput do art. 5º.

Seção II Da Base Contratual

Art. 23. Entende-se por base contratual a matriz ou filial onde o contrato de trabalho do tripulante estiver registrado.

Art. 24. Resguardados os direitos e as condições previstos nesta Lei, os demais direitos, condições de trabalho e obrigações do empregado estarão definidos no contrato de trabalho e poderão ser devidamente regulados em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 25. Será fornecido pelo empregador transporte gratuito aos tripulantes de voo e de cabine sempre que se iniciar ou finalizar uma programação de voo em aeroporto situado a mais de 50 (cinquenta) quilômetros de distância do aeroporto definido como base contratual.

§ 1º O tempo de deslocamento entre o aeroporto definido como base contratual e o aeroporto designado para o início do voo será computado na jornada de trabalho e não será remunerado.

§ 2º No caso de viagem que termine em aeroporto diferente do definido como base contratual e situado a mais de 50 (cinquenta) quilômetros de distância, a jornada de trabalho será encerrada conforme o disposto no art. 35, e o repouso mínimo regulamentar será acrescido de, no mínimo, 2 (duas) horas.

Seção III Da Escala de Serviço

Art. 26. A prestação de serviço do tripulante empregado no serviço aéreo definido no inciso I do caput do art. 5º, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será determinada por meio de:

I - escala, no mínimo mensal, divulgada com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, determinando os horários de início e término de voos, serviços de reserva, sobreavisos e folgas, sendo vedada a consignação de situações de trabalho e horários não definidos;

II - escala ou convocação, para realização de cursos, reuniões, exames relacionados a treinamento e verificação de proficiência técnica.

§ 1º Em 4 (quatro) meses do ano, as empresas estão autorizadas, caso julguem necessário, a divulgar escala semanal para voos de horário, serviços de reserva, sobreavisos e folgas com antecedência mínima de 2 (dois) dias, para a primeira semana de cada mês, e de 7 (sete) dias, para as semanas subsequentes.

§ 2º Para voos exclusivamente cargueiros, é autorizada a divulgação de escala semanal para voos de horário, serviços de reserva, sobreavisos e folgas com antecedência mínima de 2 (dois) dias, para a primeira semana de cada mês, e 7 (sete) dias, para as semanas subsequentes.

§ 3º Os limites previstos no inciso I do caput deste artigo poderão ser alterados mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 27. A determinação para a prestação de serviço do tripulante empregado nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º, respeitados os períodos de folgas e repousos regulamentares, será feita por meio de:

I - escala, no mínimo semanal, divulgada com antecedência mínima de 2 (dois) dias, determinando os horários de início e término de voos, serviços de reserva, sobreavisos e folgas, sendo vedada a consignação de situações de trabalho e horários não definidos;

II - escala ou convocação, para realização de cursos, reuniões, exames relacionados a treinamento e verificação de proficiência técnica.

Parágrafo único. Outros critérios para a determinação da prestação de serviço dos tripulantes poderão ser estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 28. Na escala de serviço, deverão ser observados regime de rodízio de tripulantes e turnos compatíveis com a saúde, a higiene e a segurança do trabalho.

Parágrafo único. A programação de rodízios e turnos obedecerá ao princípio da equidade na distribuição entre as diversas situações de trabalho para que não haja discriminação entre os tripulantes com qualificações idênticas, salvo em empresas que adotem critérios específicos estabelecidos em **acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Seção IV Das Acomodações para Descanso a Bordo de Aeronave

Art. 29. Será assegurado aos tripulantes de voo e de cabine, quando estiverem em voo com tripulação composta ou de revezamento, descanso a bordo da aeronave, em acomodação adequada, de acordo com as especificações definidas em norma estabelecida pela autoridade de aviação civil brasileira.

§ 1º Aos tripulantes de voo e de cabine realizando voos em tripulação composta será assegurado número de acomodações para descanso a bordo igual ao número de tripulantes somados à tripulação simples.

§ 2º Aos tripulantes de voo e de cabine realizando voos em tripulação de revezamento será assegurado número de acomodações para descanso a bordo igual à metade do total de tripulantes.

Seção V Dos Limites de Voo e de Pousos

Art. 30. Denomina-se hora de voo ou tempo de voo o período compreendido desde o início do deslocamento, quando se tratar de aeronave de asa fixa, ou desde a partida dos motores, quando se tratar de aeronave de asa rotativa, até o momento em que, respectivamente, se imobiliza a aeronave ou se efetua o corte dos motores, ao término do voo ("calço a calço").

Art. 31. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do caput do art. 5º serão assegurados os seguintes limites de horas de voo e de pousos em uma mesma jornada de trabalho: Vigência

I - 8 (oito) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;

II - 11 (onze) horas de voo e 5 (cinco) pousos, na hipótese de integrante de tripulação composta;

III - 14 (catorze) horas de voo e 4 (quatro) pousos, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento; e

IV - 7 (sete) horas sem limite de pousos, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

§ 1º O número de pousos na hipótese do inciso I deste artigo poderá ser aumentado em mais 1 (um), a critério do empregador, acrescendo-se, nesse caso, 2 (duas) horas ao repouso que precede a jornada.

§ 2º Não obstante o previsto no § 1º deste artigo, em caso de desvio para aeroporto de alternativa, será permitido o acréscimo de mais 1 (um) pouso aos limites estabelecidos nos incisos I, II e III deste artigo.

§ 3º Os tripulantes que operam aeronaves convencionais e turbo-hélice poderão ter o limite de pousos estabelecido no inciso I deste artigo aumentado em mais 2 (dois) pousos.

Art. 32. Aos tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º são assegurados os seguintes limites de horas de voo em uma mesma jornada de trabalho: Vigência

I - 9 (nove) horas e 30 (trinta) minutos de voo, na hipótese de integrante de tripulação mínima ou simples;

II - 12 (doze) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação composta;

III - 16 (dezesseis) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de revezamento;

IV - 8 (oito) horas de voo, na hipótese de integrante de tripulação de helicópteros.

§ 1º Aos tripulantes referidos neste artigo não serão assegurados limites de pousos em uma mesma jornada de trabalho.

§ 2º Os tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos no inciso IV do caput do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, poderão ter os limites previstos neste artigo estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 33. Aos tripulantes são assegurados os seguintes limites mensais e anuais de horas de voo: Vigência

I - 80 (oitenta) horas de voo por mês e 800 (oitocentas) horas por ano, em aviões a jato;

II - 85 (oitenta e cinco) horas de voo por mês e 850 (oitocentas e cinquenta) horas por ano, em aviões turbo-hélice;

III - 100 (cem) horas de voo por mês e 960 (novecentas e sessenta) horas por ano, em aviões convencionais;

IV - 90 (noventa) horas de voo por mês e 930 (novecentas e trinta) horas por ano, em helicópteros.

§ 1º Quando os tripulantes operarem diferentes tipos de aeronaves, o limite inferior será respeitado.

§ 2º Os tripulantes de voo empregados nos serviços aéreos especializados definidos no inciso IV do caput do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, poderão ter os limites previstos neste artigo estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 34. O trabalho realizado como tripulante extra a serviço será computado para os limites da jornada de trabalho diária, semanal e mensal, não sendo considerado para o cômputo dos limites de horas de voo diários, mensais e anuais, previstos nos arts. 31, 32 e 33.

Seção VI Dos Limites da Jornada de Trabalho

Art. 35. Jornada é a duração do trabalho do tripulante de voo ou de cabine, contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que ele é encerrado. Vigência

§ 1º A jornada na base contratual será contada a partir da hora de apresentação do tripulante no local de trabalho.

§ 2º Fora da base contratual, a jornada será contada a partir da hora de apresentação do tripulante no local estabelecido pelo empregador.

§ 3º Nas hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º deste artigo, a apresentação no aeroporto ou em outro local estabelecido pelo empregador deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 (trinta) minutos da hora prevista para o início do voo.

§ 4º A jornada será considerada encerrada 30 (trinta) minutos após a parada final dos motores, no caso de voos domésticos, e 45 (quarenta e cinco) minutos após a parada final dos motores, no caso de voos internacionais.

§ 5º Para atividades em terra, não se aplicam as disposições dos §§ 3º e 4º deste artigo.

§ 6º Os limites previstos no § 4º deste artigo podem ser alterados pelos operadores de aeronaves que possuírem Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana no planejamento e na execução das escalas de serviço de seus tripulantes, sendo o limite mínimo de 30 (trinta) minutos.

Art. 36. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados no serviço aéreo definido no inciso I do caput do art. 5º são assegurados os seguintes limites de jornada de trabalho: Vigência

I - 9 (nove) horas, se integrantes de uma tripulação mínima ou simples;

II - 12 (doze) horas, se integrantes de uma tripulação composta;

III - 16 (dezesseis) horas, se integrantes de uma tripulação de revezamento.

Art. 37. Aos tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º são assegurados os seguintes limites de jornada de trabalho: Vigência

I - 11 (onze) horas, se integrantes de uma tripulação mínima ou simples;

II - 14 (catorze) horas, se integrantes de uma tripulação composta;

III - 18 (dezoito) horas, se integrantes de uma tripulação de revezamento.

Parágrafo único. Os tripulantes de voo empregados nos serviços aéreos especializados definidos no inciso IV do caput do art. 5º, quando em atividade de fomento à agricultura, poderão ter os limites previstos neste artigo estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 38. Em caso de interrupção de jornada, os tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, IV e V do caput do art. 5º, quando compondo tripulação mínima ou simples, poderão ter suas jornadas de trabalho acrescidas de até a metade do tempo da interrupção, nos seguintes casos:

I - quando houver interrupção da jornada fora da base contratual, superior a 3 (três) horas e inferior a 6 (seis) horas consecutivas, e for proporcionado pelo empregador local para descanso separado do público e com controle de temperatura e luminosidade;

II - quando houver interrupção da jornada fora da base contratual, superior a 6 (seis) horas e inferior a 10 (dez) horas consecutivas, e forem proporcionados pelo empregador quartos individuais com banheiro privativo, condições adequadas de higiene e segurança, mínimo ruído e controle de temperatura e luminosidade.

Parágrafo único. A condição prevista neste artigo deverá ser consignada no diário de bordo da aeronave, com assinatura do comandante.

Art. 39. A hora de trabalho noturno, para efeito de jornada, será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei, considera-se noturno:

I - o trabalho executado em terra entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, considerado o horário local;

II - o período de tempo de voo realizado entre as 18 (dezoito) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte, considerado o fuso horário oficial da base contratual do tripulante.

Art. 40. Os limites da jornada de trabalho poderão ser ampliados em 60 (sessenta) minutos, a critério exclusivo do comandante da aeronave, nos seguintes casos:

I - inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e dos passageiros;

II - espera demasiadamente longa, fora da base contratual, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis e trabalho de manutenção não programada;

III - por imperiosa necessidade, entendida como a decorrente de catástrofe ou problema de infraestrutura que não configure caso de falha ou falta administrativa da empresa.

Parágrafo único. Qualquer ampliação dos limites das horas de trabalho deverá ser comunicada, em no máximo 24 (vinte e quatro) horas após a viagem, pelo comandante ao empregador, que, no prazo de 15 (quinze) dias, comunicará a autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 41. A duração do trabalho dos tripulantes de voo ou de cabine não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 176 (cento e setenta e seis) horas mensais, computados os tempos de:

- I** - jornada e serviço em terra durante a viagem;
- II** - reserva e 1/3 (um terço) do sobreaviso;
- III** - deslocamento como tripulante extra a serviço;
- IV** - adestramento em simulador, cursos presenciais ou a distância, treinamentos e reuniões;
- V** - realização de outros serviços em terra, quando escalados pela empresa.

§ 1º O limite semanal de trabalho previsto neste artigo poderá ser alterado mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapasse os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira, sendo vedada, sob qualquer hipótese, a extrapolação do limite mensal de 176 (cento e setenta e seis) horas.

§ 2º Os tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º terão como período máximo de trabalho consecutivo 21 (vinte e um) dias, contados do dia de saída do tripulante de sua base contratual até o dia do regresso a ela.

§ 3º Para os tripulantes de voo ou de cabine empregados nos serviços aéreos definidos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º, o período consecutivo de trabalho, no local de operação, não poderá exceder a 17 (dezessete) dias.

§ 4º Quando prestarem serviço fora da base contratual por período superior a 6 (seis) dias, os tripulantes referidos no § 3º deste artigo terão, no retorno, folgas correspondentes a, no mínimo, o número de dias fora da base contratual menos 2 (dois) dias.

§ 5º Os tripulantes empregados no serviço aéreo definido no inciso I do caput do art. 5º que também exerçam atividades administrativas terão os limites de sua jornada de trabalho definidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

§ 6º As disposições do caput e dos §§ 1º, 2º, 3º e 4º deste artigo não se aplicam aos tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos no inciso IV do caput do art. 5º em atividade de fomento ou proteção à agricultura, que poderão ter os referidos limites reduzidos ou ampliados por **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros de segurança de voo determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 42. Será observado o limite máximo de 2 (duas) madrugadas consecutivas de trabalho, e o de 4 (quatro) madrugadas totais no período de 168 (cento e sessenta e oito) horas consecutivas, contadas desde a apresentação do tripulante.

§ 1º O tripulante de voo ou de cabine poderá ser escalado para jornada de trabalho na terceira madrugada consecutiva desde que como tripulante extra, em voo de retorno à base contratual e encerrando sua jornada de trabalho, vedada, nessa hipótese, a escalação do tripulante para compor tripulação no período que antecede a terceira madrugada consecutiva na mesma jornada de trabalho.

§ 2º Sempre que for disponibilizado ao tripulante período mínimo de 48 (quarenta e oito) horas livre de qualquer atividade, poderá ser iniciada a contagem de novo período de 168 (cento e sessenta e oito) horas consecutivas referido no caput deste artigo.

§ 3º Os limites previstos neste artigo poderão ser reduzidos ou ampliados mediante **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, desde que não ultrapassem os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

§ 4º Entende-se como madrugada o período transcorrido, total ou parcialmente, entre 0 (zero) hora e 6 (seis) horas, considerado o fuso horário oficial da base contratual do tripulante.

Seção VII

Do Sobreaviso e da Reserva

Art. 43. Sobreaviso é o período não inferior a 3 (três) horas e não excedente a 12 (doze) horas em que o tripulante permanece em local de sua escolha à disposição do empregador, devendo apresentar-se

no aeroporto ou em outro local determinado, no prazo de até 90 (noventa) minutos, após receber comunicação para o início de nova tarefa.

§ 1º Em Município ou conurbação com 2 (dois) ou mais aeroportos, o tripulante designado para aeroporto diferente da base contratual terá prazo de 150 (cento e cinquenta) minutos para a apresentação, após receber comunicação para o início de nova tarefa.

§ 2º As horas de sobreaviso serão pagas à base de 1/3 (um terço) do valor da hora de voo.

§ 3º Caso o tripulante seja convocado para uma nova tarefa, o tempo remunerado será contabilizado entre o início do sobreaviso e o início do deslocamento.

§ 4º Caso o tripulante de voo ou de cabine não seja convocado para uma tarefa durante o período de sobreaviso, o tempo de repouso mínimo de 8 (oito) horas deverá ser respeitado antes do início de nova tarefa.

§ 5º O período de sobreaviso, contabilizado desde seu início até o início do deslocamento caso o tripulante seja acionado para nova tarefa, não poderá ser superior a 12 (doze) horas.

§ 6º No período de 12 (doze) horas previsto no § 5º, não serão computados os períodos de deslocamento de 90 (noventa) e 150 (cento e cinquenta) minutos previstos no caput e no § 1º deste artigo.

§ 7º O tripulante de voo ou de cabine empregado no serviço aéreo previsto no inciso I do caput do art. 5º terá a quantidade de sobreavisos limitada a 8 (oito) mensais, podendo ser reduzida ou ampliada por **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, observados os limites estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 44. Reserva é o período em que o tripulante de voo ou de cabine permanece à disposição, por determinação do empregador, no local de trabalho.

§ 1º A hora de reserva será paga na mesma base da hora de voo.

§ 2º A reserva do tripulante empregado no serviço aéreo previsto no inciso I do caput do art. 5º terá duração mínima de 3 (três) horas e máxima de 6 (seis) horas.

§ 3º A reserva do tripulante empregado nos serviços aéreos previstos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º terá duração mínima de 3 (três) horas e máxima de 10 (dez) horas.

§ 4º Prevista a reserva por prazo superior a 3 (três) horas, o empregador deverá assegurar ao tripulante acomodação adequada para descanso.

§ 5º Entende-se por acomodação adequada para fins deste artigo poltronas em sala específica com controle de temperatura, em local diferente do destinado ao público e à apresentação das tripulações.

§ 6º Para efeito de remuneração, caso o tripulante seja acionado em reserva para assumir programação de voo, será considerado tempo de reserva o período compreendido entre o início da reserva e o início do voo.

§ 7º Os limites previstos neste artigo poderão ser reduzidos ou ampliados por **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, observados os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Seção VIII Das Viagens

Art. 45. Viagem é o trabalho realizado pelo tripulante de voo ou de cabine, contado desde a saída de sua base até o seu regresso.

§ 1º Uma viagem pode compreender uma ou mais jornadas.

§ 2º O tripulante de voo ou de cabine poderá cumprir uma combinação de voos, passando por sua base contratual sem ser dispensado do serviço, desde que a programação obedeça à escala previamente publicada.

§ 3º O empregador poderá exigir do tripulante de voo ou de cabine complementação de voo, quando fora da base contratual, para atender à realização de serviços inadiáveis.

§ 4º O empregador não poderá exigir do tripulante de voo ou de cabine complementação de voo ou qualquer outra atividade ao final da viagem, por ocasião do retorno à base contratual, sendo facultada ao tripulante a aceitação, não cabendo qualquer tipo de penalidade em caso de recusa.

Seção IX Dos Períodos de Repouso

Art. 46. Repouso é o período ininterrupto, após uma jornada, em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço.

Art. 47. É assegurada ao tripulante, fora de sua base contratual, acomodação adequada para repouso e transporte entre o aeroporto e o local de repouso, e vice-versa.

§ 1º O previsto neste artigo não será aplicado ao tripulante empregado nos serviços aéreos previstos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º quando o custeio do transporte e da hospedagem for resarcido pelo empregador.

§ 2º O resarcimento de que trata o § 1º deste artigo deverá ocorrer no máximo até 30 (trinta) dias após o pagamento.

§ 3º Entende-se por acomodação adequada para repouso do tripulante quarto individual com banheiro privativo e condições adequadas de higiene, segurança, ruído, controle de temperatura e luminosidade.

§ 4º Quando não houver disponibilidade de transporte ao término da jornada, o período de repouso será computado a partir da colocação de transporte à disposição da tripulação.

Art. 48. O tempo mínimo de repouso terá duração relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

I - 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;

II - 16 (dezesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas;

III - 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

Parágrafo único. Os limites previstos neste artigo poderão ser alterados por **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, observados os parâmetros de segurança de voo estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 49. Quando ocorrer o cruzamento de 3 (três) ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá, na base contratual, o repouso acrescido de 2 (duas) horas por cada fuso cruzado.

Seção X Da Folga Periódica

Art. 50. Folga é o período não inferior a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o tripulante, em sua base contratual, sem prejuízo da remuneração, está desobrigado de qualquer atividade relacionada com seu trabalho.

§ 1º Salvo o previsto nos §§ 2º e 3º do art. 41, a folga deverá ter início, no máximo, após o 6º (sexta) período consecutivo de até 24 (vinte e quatro) horas, contada a partir da apresentação do tripulante, observados os limites da duração da jornada de trabalho e do repouso.

§ 2º Os períodos de repouso mínimo regulamentar deverão estar contidos nos 6 (seis) períodos consecutivos de até 24 (vinte e quatro) horas previstos no § 1º deste artigo.

§ 3º No caso de voos internacionais de longo curso, o limite previsto no § 1º deste artigo poderá ser ampliado em 36 (trinta e seis) horas, ficando o empregador obrigado a conceder ao tripulante mais 2 (dois) períodos de folga no mesmo mês em que o voo for realizado, além das folgas previstas neste artigo e no art. 51.

§ 4º Os limites previstos nos §§ 1º e 2º deste artigo poderão ser alterados por **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, observados os parâmetros determinados na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 51. O tripulante empregado no serviço aéreo previsto no inciso I do caput do art. 5º terá número mensal de folgas não inferior a 10 (dez), das quais pelo menos 2 (duas) deverão compreender um sábado e um domingo consecutivos, devendo a primeira destas ter início até as 12 (doze) horas do sábado, no horário de Brasília.

§ 1º O número mensal de folgas previsto neste artigo poderá ser reduzido até 9 (nove), conforme critérios estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

§ 2º Quando o tripulante concorrer parcialmente à escala de serviço do mês, por motivo de férias ou afastamento, aplicar-se-á a proporcionalidade do número de dias trabalhados ao número de folgas a serem concedidas, com aproximação para o inteiro superior.

Art. 52. O tripulante de voo ou de cabine empregado nos serviços aéreos previstos nos incisos II, III, IV e V do caput do art. 5º terá número de folgas mensal não inferior a 8 (oito), das quais pelo menos 2 (duas) deverão compreender um sábado e um domingo consecutivos.

Parágrafo único. O tripulante empregado nos serviços aéreos previstos no inciso IV do caput do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, poderá ter os limites previstos neste artigo modificados por **convenção ou acordo coletivo de trabalho**, observados os parâmetros estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

Art. 53. A folga só terá início após a conclusão do repouso da jornada, e seus horários de início e término serão definidos em escala previamente publicada.

Art. 54. Quando o tripulante for designado para curso fora da base contratual, sua folga poderá ser gozada nesse local, devendo a empresa assegurar, no regresso, uma licença remunerada de 1 (um) dia para cada 15 (quinze) dias fora da base contratual.

Parágrafo único. A licença remunerada não deverá coincidir com sábado, domingo ou feriado se a permanência do tripulante fora da base for superior a 30 (trinta) dias.

CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO E DAS CONCESSÕES

Seção I Da Remuneração

Art. 55. Sem prejuízo da liberdade contratual, a remuneração do tripulante corresponderá à soma das quantias por ele percebidas da empresa.

Parágrafo único. Não integram a remuneração as importâncias pagas pela empresa a título de ajuda de custo, assim como as diárias de hospedagem, alimentação e transporte.

Art. 56. A remuneração dos tripulantes poderá ser fixa ou ser constituída por parcela fixa e parcela variável.

Parágrafo único. A parcela variável da remuneração será obrigatoriamente calculada com base nas horas de voo, salvo no caso:

I - do tripulante empregado no serviço de transporte aéreo público não regular na modalidade de táxi aéreo, previsto no inciso II do caput do art. 5º, que poderá ter a parcela variável de seu salário calculada com base na quilometragem entre a origem e o destino do voo, desde que estabelecido em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**;

II - do tripulante empregado nos serviços aéreos previstos no inciso IV do caput do art. 5º em atividade de fomento ou proteção à agricultura, que poderá ter a parcela variável de seu salário calculada com base na área produzida ou aplicada ou conforme outros critérios estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

Art. 57. O período de tempo em solo entre etapas de voo em uma mesma jornada será remunerado.

Parágrafo único. Os valores e critérios para remuneração do período de que trata o caput deste artigo serão estabelecidos no contrato de trabalho e em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

Art. 58. A empresa pagará a remuneração do trabalho não realizado por motivo alheio à vontade do tripulante, se outra atividade equivalente não lhe for atribuída.

Art. 59. A remuneração da hora de voo noturno e das horas de voo como tripulante extra será calculada na forma da legislação em vigor, observadas as condições estabelecidas no contrato de trabalho e em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

§ 1º Considera-se voo noturno, para efeitos deste artigo, o voo executado entre as 21 (vinte e uma) horas, Tempo Universal Coordenado, de um dia e as 9 (nove) horas, Tempo Universal Coordenado, do dia seguinte.

§ 2º A hora de voo noturno, para efeito de remuneração, é contada à razão de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Art. 60. As frações de hora serão computadas para efeito de remuneração.

Seção II Da Alimentação

Art. 61. Durante a viagem, o tripulante terá direito a alimentação, em terra ou em voo, de acordo com as instruções técnicas do Ministério do Trabalho e das autoridades competentes.

§ 1º O tripulante extra a serviço terá direito à alimentação.

§ 2º Quando em terra, o intervalo para a alimentação do tripulante deverá ter duração mínima de 45 (quarenta e cinco) minutos e máxima de 60 (sessenta) minutos.

§ 3º Quando em voo, a alimentação deverá ser servida em intervalos máximos de 4 (quatro) horas.

Art. 62. Para tripulante de helicópteros, a alimentação será servida em terra ou a bordo de unidades marítimas, com duração de 60 (sessenta) minutos, período este que não será computado na jornada de trabalho.

Art. 63. Nos voos realizados no período entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte, deverá ser servida uma refeição se a duração do voo for igual ou superior a 3 (três) horas.

Art. 64. É assegurada alimentação ao tripulante que esteja em situação de reserva ou em cumprimento de uma programação de treinamento entre as 12 (doze) e as 14 (catorze) horas e entre as 19 (dezenove) e as 21 (vinte e uma) horas, em intervalo com duração de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo único. O intervalo para alimentação de que trata este artigo:

I - não será computado na duração da jornada de trabalho;

II - não será observado na hipótese de programação de treinamento em simulador.

Seção III Da Assistência Médica

Art. 65. Ao tripulante em serviço fora da base contratual o empregador deverá assegurar e custear, em casos de urgência, assistência médica e remoção, por via aérea, para retorno à base ou ao local de tratamento.

Seção IV Do Uniforme

Art. 66. O tripulante receberá gratuitamente da empresa, quando não forem de uso comum, as peças de uniforme e os equipamentos exigidos, por ato da autoridade competente, para o exercício de sua atividade profissional.

Parágrafo único. Não serão considerados como salário, para os efeitos previstos neste artigo, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao tripulante para a realização dos respectivos serviços.

Seção V Das Férias

Art. 67. As férias anuais do tripulante serão de 30 (trinta) dias consecutivos.

§ 1º Mediante **acordo coletivo**, as férias poderão ser fractionadas.

§ 2º A concessão de férias será comunicada ao tripulante, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Art. 68. A empresa manterá quadro atualizado de concessão de férias, devendo existir rodízio entre os tripulantes do mesmo equipamento quando houver concessão nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro.

Art. 69. Ressalvados os casos de rescisão de contrato, as férias não serão convertidas em abono pecuniário.

Art. 70. Ressalvadas condições mais favoráveis, a remuneração das férias e o décimo terceiro salário do aeronauta serão calculados pela média das parcelas fixas e variáveis da remuneração no período aquisitivo.

Art. 71. O pagamento da remuneração das férias será realizado até 2 (dois) dias antes de seu início.

Seção VI Dos Certificados e das Habilidades

Art. 72. É de responsabilidade do empregador o custeio do certificado médico e de habilitação técnica de seus tripulantes, sendo responsabilidade do tripulante manter em dia seu certificado médico, como estabelecido na legislação em vigor.

§ 1º Cabe ao empregador o controle de validade do certificado médico e da habilitação técnica para que sejam programadas, na escala de serviço do tripulante, as datas e, quando necessárias, as dispensas para realização dos exames necessários para a revalidação.

§ 2º É dever do empregador o pagamento ou o reembolso dos valores pagos pelo tripulante para a revalidação do certificado médico e de habilitação técnica, tendo como limite os valores definidos pelos órgãos públicos, bem como dos valores referentes a exames de proficiência linguística e a eventuais taxas relativas a documentos necessários ao exercício de suas funções contratuais.

§ 3º No caso dos tripulantes empregados nos serviços aéreos previstos no inciso IV do caput do art. 5º em atividade de fomento ou proteção à agricultura, o pagamento e o reembolso previstos neste artigo poderão observar valores e critérios estabelecidos em **convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

CAPÍTULO IV DAS TRANSFERÊNCIAS

Art. 73. Para efeito de transferência, provisória ou permanente, considera-se base do tripulante a localidade onde ele está obrigado a prestar serviço.

§ 1º Entende-se como:

I - transferência provisória: o deslocamento do tripulante de sua base, por período mínimo de 30 (trinta) dias e não superior a 120 (cento e vinte) dias, para prestação de serviços temporários, sem mudança de domicílio, seguido de retorno à base tão logo cesse a incumbência que lhe foi atribuída; e

II - transferência permanente: o deslocamento do tripulante de sua base, por período superior a 120 (cento e vinte) dias, com mudança de domicílio.

§ 2º Após cada transferência provisória, o tripulante deverá permanecer na sua base por, pelo menos, 180 (cento e oitenta) dias.

§ 3º O interstício entre transferências permanentes será de 2 (dois) anos.

§ 4º Na transferência provisória, serão assegurados aos tripulantes acomodação, alimentação, transporte a serviço, transporte aéreo de ida e volta e, no regresso, licença remunerada de, considerada a duração da transferência, 2 (dois) dias para o primeiro mês mais 1 (um) dia para cada mês ou fração subsequente, sendo que, no mínimo, 2 (dois) dias não deverão coincidir com sábado, domingo ou feriado.

§ 5º Na transferência permanente, serão assegurados ao tripulante pelo empregador:

I - ajuda de custo, para fazer face às despesas de instalação na nova base, não inferior a 4 (quatro) vezes o valor do salário mensal, calculado o salário variável por sua taxa atual, multiplicada pela média do correspondente trabalho nos últimos 12 (doze) meses;

II - transporte aéreo para si e seus dependentes;

III - translação da respectiva bagagem; e

IV - dispensa de qualquer atividade relacionada com o trabalho pelo período de 8 (oito) dias, a ser fixado por sua opção, com aviso prévio de 8 (oito) dias ao empregador, dentro dos 60 (sessenta) dias seguintes à sua chegada à nova base.

§ 6º A transferência provisória poderá ser transformada em transferência permanente.

Art. 74. O tripulante deverá ser notificado pelo empregador com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias na transferência permanente e de 15 (quinze) dias na provisória.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 75. Aos tripulantes de voo empregados nos serviços aéreos definidos no inciso IV do caput do art. 5º, quando em atividade de fomento ou proteção à agricultura, não se aplicam as seguintes disposições desta Lei:

I - a Seção II do Capítulo II;

II - os arts. 27, 28, 43, 44 e 45;

III - o Capítulo IV;

IV - o regime de transição estabelecido no art. 80.

Art. 76. Além dos casos previstos nesta Lei, as responsabilidades dos tripulantes são definidas na Lei no 7.565, de 19 de dezembro de 1986 (Código Brasileiro de Aeronáutica), nas leis e nos regulamentos em vigor e, no que decorrer do contrato de trabalho, em convenções e acordos coletivos.

Art. 77. Sem prejuízo do disposto no Capítulo III do Título IX da Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986 (Código Brasileiro de Aeronáutica), os infratores das disposições constantes nesta Lei ficam sujeitos às penalidades previstas no art. 351 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 .

Parágrafo único. O processo de multas administrativas será regido pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 .

Art. 78. Caberá à autoridade de aviação civil brasileira expedir as normas necessárias para a implantação do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana de que trata a Seção III do Capítulo I.

Art. 79. O art. 30 da Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 30. Os limites de tempo de voo do tripulante não poderão exceder em cada mês ou ano, respectivamente:

I - em aviões convencionais, 100 (cem) e 1.000 (mil) horas;

II - em aviões turbo-hélice, 100 (cem) e 935 (novecentas e trinta e cinco) horas;

III - em aviões a jato, 85 (oitenta e cinco) e 850 (oitocentas e cinquenta) horas;

IV - em helicópteros, 90 (noventa) e 960 (novecentas e sessenta) horas.

§ 1º Quando o aeronauta tripular diferentes tipos de aeronave, será observado o menor limite.

§ 2º Os limites de tempo de voo para aeronautas de empresas de transporte aéreo regular, em intervalo inferior a 30 (trinta) dias, serão proporcionais ao limite mensal mais 10 (dez) horas." (NR)

Art. 80. Aplicam-se aos tripulantes, desde a entrada em vigor desta Lei até que tenham decorrido 30 (trinta) meses de sua publicação, como regime de transição, os seguintes dispositivos da Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984:

I - os arts. 12, 13 e 20;

II - o caput, incluídas suas alíneas, e o § 1º, todos do art. 21;

III - os arts. 29 e 30 .

Art. 81. Revogam-se:

I - após decorridos 90 (noventa) dias da publicação oficial desta Lei, a Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984, com exceção dos dispositivos referidos no art. 80;

II - após decorridos 30 (trinta) meses da publicação oficial desta Lei, os dispositivos da Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984, referidos no art. 80.

Art. 82. Esta Lei entra em vigor após decorridos 90 (noventa) dias de sua publicação oficial, exceto os arts. 31, 32, 33, 35, 36 e 37, que entram em vigor após decorridos 30 (trinta) meses da publicação oficial desta Lei.

4. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

Faço saber que o PRESIDENTE DA REPÚBLICA adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Participação nos lucros e prêmios

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de **negociação entre a empresa e seus empregados**, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013)

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de **acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores**.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

§ 3º A não equiparação de que trata o inciso II do § 3º deste artigo não é aplicável às hipóteses em que tenham sido utilizados índices de produtividade ou qualidade ou programas de metas, resultados e prazos. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo: (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação; (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 5º As partes podem: (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

I - adotar os procedimentos de negociação estabelecidos nos incisos I e II do caput deste artigo, simultaneamente; e (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

II - estabelecer múltiplos programas de participação nos lucros ou nos resultados, observada a periodicidade estabelecida pelo § 2º do art. 3º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

§ 6º Na fixação dos direitos substantivos e das regras adjetivas, inclusive no que se refere à fixação dos valores e à utilização exclusiva de metas individuais, a autonomia da vontade das partes contratantes será respeitada e prevalecerá em face do interesse de terceiros. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

§ 7º Consideram-se previamente estabelecidas as regras fixadas em instrumento assinado: (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

I - anteriormente ao pagamento da antecipação, quando prevista; e (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

II - com antecedência de, no mínimo, 90 (noventa) dias da data do pagamento da parcela única ou da parcela final, caso haja pagamento de antecipação. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

§ 8º A inobservância à periodicidade estabelecida no § 2º do art. 3º desta Lei invalida exclusivamente os pagamentos feitos em desacordo com a norma, assim entendidos: (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

I - os pagamentos excedentes ao segundo, feitos a um mesmo empregado, no mesmo ano civil; e (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

II - os pagamentos efetuados a um mesmo empregado, em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil do pagamento anterior. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

§ 9º Na hipótese do inciso II do § 8º deste artigo, mantém-se a validade dos demais pagamentos. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

§ 10. Uma vez composta, a comissão paritária de que trata o inciso I do caput deste artigo **dará ciência por escrito ao ente sindical** para que indique seu representante no prazo máximo de 10 (dez) dias corridos, findo o qual a comissão poderá iniciar e concluir suas tratativas. (Incluído pela Lei nº 14.020, de 2020)

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 6º Para efeito da apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 (uma) parcela referente a um mesmo ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da participação nos lucros recebida no ano-calendário, mediante a utilização da tabela constante do Anexo, deduzindo-se do imposto assim apurado o valor retido anteriormente. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 8º Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano-calendário. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 10. Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 11. A partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do Anexo serão reajustados no mesmo percentual de reajuste da Tabela Progressiva Mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas. (Incluído dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes **mecanismos de solução do litígio**:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O **mediador** ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Parágrafo único. 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. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Art. 6-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado **em convenção coletiva de trabalho** e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)

5. Lei nº 12.023, de 27 de agosto de 2009

Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei

Art. 1º As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de **Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho** para execução das atividades.

Parágrafo único. A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de **negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços**.

Art. 2º São atividades da movimentação de mercadorias em geral:

I - cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

II - operações de equipamentos de carga e descarga;

III - pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 3º As atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras do serviço.

Art. 4º O **sindicato** elaborará a escala de trabalho e as folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, com a indicação do tomador do serviço e dos trabalhadores que participaram da operação, devendo prestar, com relação a estes, as seguintes informações:

- I** - os respectivos números de registros ou cadastro no sindicato;
- II** - o serviço prestado e os turnos trabalhados;
- III** - as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a:
 - a**) repouso remunerado;
 - b**) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
 - c**) 13º salário;
 - d**) férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;
 - e**) adicional de trabalho noturno;
 - f**) adicional de trabalho extraordinário.

Art. 5º São **deveres do sindicato** intermediador:

- I** - divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;
- II** - proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;
- III** - repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;
- IV** - exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;
- V** - zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- VI** - firmar **Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho** para normatização das condições de trabalho.

§ 1º Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da **entidade sindical**.

§ 2º A identidade de cadastro para a escalação não será a carteira do **sindicato** e não assumirá nenhuma outra forma que possa dar ensejo à distinção entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para efeito de acesso ao trabalho.

Art. 6º São deveres do tomador de serviços:

I - pagar ao **sindicato** os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, 13º salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II - efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado;

III - recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

Art. 7º A liberação das parcelas referentes ao 13º salário e às férias, depositadas nas contas individuais vinculadas e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo.

Art. 8º As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

Art. 9º As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Art. 10. A inobservância dos deveres estipulados nos arts. 5º e 6º sujeita os respectivos infratores à multa administrativa no valor de R\$ 500,00 (quinquzentos reais) por trabalhador avulso prejudicado.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. Esta Lei não se aplica às relações de trabalho regidas pela Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e pela Lei nº 9.719, de 27 de novembro de 1998.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação.

6. Lei nº 12.592, de 18 de janeiro de 2012

Dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É reconhecido, em todo o território nacional, o exercício das atividades profissionais de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador são profissionais que exercem atividades de higiene e embelezamento capilar, estético, facial e corporal dos indivíduos.

Art. 1º-A. Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 1º Os estabelecimentos e os profissionais de que trata o caput, ao atuarem nos termos desta Lei, serão denominados salão-parceiro e profissional-parceiro, respectivamente, para todos os efeitos jurídicos. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 2º O salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos e recebimentos decorrentes das atividades de prestação de serviços de beleza realizadas pelo profissional-parceiro na forma da parceria prevista no caput. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 3º O salão-parceiro realizará a retenção de sua cota-parte percentual, fixada no contrato de parceria, bem como dos valores de recolhimento de tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro incidentes sobre a cota-parte que a este couber na parceria. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 4º A cota-parte retida pelo salão-parceiro ocorrerá a título de atividade de aluguel de bens móveis e de utensílios para o desempenho das atividades de serviços de beleza e/ou a título de serviços de gestão, de apoio administrativo, de escritório, de cobrança e de recebimentos de valores transitórios recebidos de clientes das atividades de serviços de beleza, e a cota-parte destinada ao profissional-parceiro ocorrerá a título de atividades de prestação de serviços de beleza. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 5º A cota-parte destinada ao profissional-parceiro não será considerada para o cômputo da receita bruta do salão-parceiro ainda que adotado sistema de emissão de nota fiscal unificada ao consumidor. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 6º O profissional-parceiro não poderá assumir as responsabilidades e obrigações decorrentes da administração da pessoa jurídica do salão-parceiro, de ordem contábil, fiscal, trabalhista e previdenciária incidentes, ou quaisquer outras relativas ao funcionamento do negócio. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 7º Os profissionais-parceiros poderão ser qualificados, perante as autoridades fazendárias, como pequenos empresários, microempresários ou microempreendedores individuais. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 8º O contrato de parceria de que trata esta Lei será firmado entre as partes, mediante ato escrito, **homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral** e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 9º O profissional-parceiro, mesmo que inscrito como pessoa jurídica, será assistido pelo seu **sindicato de categoria profissional** e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 10. São cláusulas obrigatórias do contrato de parceria, de que trata esta Lei, as que estabeleçam: (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro; (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

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; (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido; (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

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; (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias; (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

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; (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

§ 11. O profissional-parceiro não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

Art. 1º-B. Cabem ao salão-parceiro a preservação e a manutenção das adequadas condições de trabalho do profissional-parceiro, especialmente quanto aos seus equipamentos e instalações, possibilitando as condições adequadas ao cumprimento das normas de segurança e saúde estabelecidas no art. 4º desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

Art. 1º-C. Configurar-se-á vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro quando: (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

I - não existir contrato de parceria formalizado na forma descrita nesta Lei; e (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

II - o profissional-parceiro desempenhar funções diferentes das descritas no contrato de parceria. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

Art. 1º-D. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas rege-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.352, de 2016) (Vigência)

Art. 2º (VETADO).

Art. 3º (VETADO).

Art. 4º Os profissionais de que trata esta Lei deverão obedecer às normas sanitárias, efetuando a esterilização de materiais e utensílios utilizados no atendimento a seus clientes.

Art. 5º É instituído o Dia Nacional do Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador, a ser comemorado em todo o País, a cada ano, no dia e mês coincidente com a data da promulgação desta Lei.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

7. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2023

Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários;

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DEFINIÇÕES E OBJETIVOS

Art. 1º Esta Lei regula a exploração pela União, direta ou indiretamente, dos portos e instalações portuárias e as atividades desempenhadas pelos operadores portuários.

§ 1º A exploração indireta do porto organizado e das instalações portuárias nele localizadas ocorrerá mediante concessão e arrendamento de bem público.

§ 2º A exploração indireta das instalações portuárias localizadas fora da área do porto organizado ocorrerá mediante autorização, nos termos desta Lei.

§ 3º As concessões, os arrendamentos e as autorizações de que trata esta Lei serão outorgados a pessoa jurídica que demonstre capacidade para seu desempenho, por sua conta e risco.

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - porto organizado: bem público construído e aparelhado para atender a necessidades de navegação, de movimentação de passageiros ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, e cujo tráfego e operações portuárias estejam sob jurisdição de autoridade portuária;

II - área do porto organizado: área delimitada por ato do Poder Executivo que compreende as instalações portuárias e a infraestrutura de proteção e de acesso ao porto organizado;

III - instalação portuária: instalação localizada dentro ou fora da área do porto organizado e utilizada em movimentação de passageiros, em movimentação ou armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário;

IV - terminal de uso privado: instalação portuária explorada mediante autorização e localizada fora da área do porto organizado;

V - estação de transbordo de cargas: instalação portuária explorada mediante autorização, localizada fora da área do porto organizado e utilizada exclusivamente para operação de transbordo de mercadorias em embarcações de navegação interior ou cabotagem;

VI - instalação portuária pública de pequeno porte: instalação portuária explorada mediante autorização, localizada fora do porto organizado e utilizada em movimentação de passageiros ou mercadorias em embarcações de navegação interior;

VII - instalação portuária de turismo: instalação portuária explorada mediante arrendamento ou autorização e utilizada em embarque, desembarque e trânsito de passageiros, tripulantes e bagagens, e de insumos para o provimento e abastecimento de embarcações de turismo;

VIII - (VETADO):

- a)** (VETADO);
- b)** (VETADO); e
- c)** (VETADO);

IX - concessão: cessão onerosa do porto organizado, com vistas à administração e à exploração de sua infraestrutura por prazo determinado;

X - delegação: transferência, mediante convênio, da administração e da exploração do porto organizado para Municípios ou Estados, ou a consórcio público, nos termos da Lei nº 9.277, de 10 de maio de 1996;

XI - arrendamento: cessão onerosa de área e infraestrutura públicas localizadas dentro do porto organizado, para exploração por prazo determinado;

XII - autorização: outorga de direito à exploração de instalação portuária localizada fora da área do porto organizado e formalizada mediante contrato de adesão; e

XIII - operador portuário: pessoa jurídica pré-qualificada para exercer as atividades de movimentação de passageiros ou movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, dentro da área do porto organizado.

(...)

Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:

I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e

VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Parágrafo único. Caso celebrado **contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho** entre trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto no instrumento precederá o órgão gestor e dispensará sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

Art. 33. Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso:

I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, **contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho**, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

- a)** repreensão verbal ou por escrito;
- b)** suspensão do registro pelo período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias; ou
- c)** cancelamento do registro;

(...)

Art. 36. A gestão da mão de obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do **contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35.

§ 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para solução da pendência constitui título executivo extrajudicial.

§ 4º As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

(...)

Art. 40. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - estiva: atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - conferência de carga: contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - conserto de carga: reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - vigilância de embarcações: atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação; e

VI - bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.

§ 2º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados.

§ 3º O operador portuário, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 4º As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas.

§ 5º Desde que possuam a qualificação necessária, os trabalhadores portuários avulsos registrados e cadastrados poderão desempenhar quaisquer das atividades de que trata o § 1º deste artigo, vedada a exigência de novo registro ou cadastro específico, **independentemente de acordo ou convenção coletiva**.

(...)

Art. 42. A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avulsa, de acordo com as **normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

Art. 43. A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão **objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários**.

Parágrafo único. A negociação prevista no caput contemplará a garantia de renda mínima inserida no item 2 do Artigo 2 da Convenção nº 137 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 44. É facultada aos titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no **contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho**.

8. Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023

Institui a Lei Geral do Esporte

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DO ORDENAMENTO ESPORTIVO NACIONAL

CAPÍTULO I DA INSTITUIÇÃO DA LEI GERAL DO ESPORTE

Seção I Disposições Preliminares

Art. 1º É instituída a Lei Geral do Esporte, que dispõe sobre o Sistema Nacional do Esporte (Sinesp) e o Sistema Nacional de Informações e Indicadores Esportivos (SNIIIE), a ordem econômica esportiva, a integridade esportiva e o Plano Nacional pela Cultura de Paz no Esporte.

§ 1º Entende-se por esporte toda forma de atividade predominantemente física que, de modo informal ou organizado, tenha por objetivo a prática de atividades recreativas, a promoção da saúde, o alto rendimento esportivo ou o entretenimento.

§ 2º (VETADO).

§ 3º (VETADO).

(...)

CAPÍTULO II DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ESPORTE

Seção I Do Trabalhador Esportivo

Subseção I Disposições Gerais

Art. 70. No nível da excelência esportiva, as relações econômicas que advêm da prática do esporte devem basear-se nas premissas do desenvolvimento social e econômico e no primado da proteção do trabalho, da garantia dos direitos sociais do trabalhador esportivo e da valorização da organização esportiva empregadora.

Art. 71. O trabalhador da área do esporte desempenha atividades laborais permeadas por peculiaridades e especificidades, estabelecendo relações com as organizações esportivas, independentemente de sua natureza jurídica, por meio das formas previstas na legislação civil ou trabalhista.

Subseção II
Dos Atletas

Art. 72. A profissão de atleta é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes contidas na legislação vigente, no respectivo contrato de trabalho ou em **acordos ou convenções coletivas**.

Parágrafo único. Considera-se atleta profissional o praticante de esporte de alto nível que se dedica à atividade esportiva de forma remunerada e permanente e que tem nessa atividade sua principal fonte de renda por meio do trabalho, independentemente da forma como recebe sua remuneração.

Art. 73. Qualquer cessão ou transferência de atleta profissional ou não profissional depende de sua formal e expressa anuência.

Art. 74. São deveres do atleta profissional, em especial:

I - participar dos jogos, dos treinos, dos estágios e de outras sessões preparatórias de competições com aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

II - preservar as condições físicas que lhe permitam participar das competições esportivas, submetendo-se às intervenções médicas e assistências especializadas necessárias à prática esportiva;

III - exercitar a atividade esportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade esportiva e as normas que regem a disciplina e a ética esportivas.

Subseção III
Dos Treinadores

Art. 75. A profissão de treinador esportivo é reconhecida e regulada por esta Lei, sem prejuízo das disposições não colidentes constantes da legislação vigente, do respectivo contrato de trabalho ou de acordos ou convenções coletivas.

(...)

Seção III
Do Contrato Especial de Trabalho Esportivo

Subseção I
Das Características do Contrato Especial de Trabalho Esportivo

Art. 85. A relação do atleta profissional com seu empregador esportivo regula-se pelas normas desta Lei, pelos acordos e pelas convenções coletivas, pelas cláusulas estabelecidas no contrato especial de trabalho esportivo e, subsidiariamente, pelas disposições da legislação trabalhista e da seguridade social.

§ 1º Os prêmios por performance ou resultado, o direito de imagem e o valor das luvas, caso ajustadas, não possuem natureza salarial e constarão de contrato avulso de natureza exclusivamente civil.

§ 2º Consideram-se prêmios por performance as liberalidades concedidas pela organização que se dedique à prática esportiva empregadora em dinheiro a atleta, a grupo de atletas, a treinadores e a demais integrantes de comissões técnicas e delegações, em razão do seu desempenho individual ou do desempenho coletivo da equipe da organização que se dedique à prática esportiva, previstas em contrato especial de trabalho esportivo ou não.

Art. 86. O atleta profissional poderá manter relação de emprego com organização que se dedique à prática esportiva, com remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo, escrito e

com prazo determinado, cuja vigência não poderá ser inferior a 3 (três) meses nem superior a 5 (cinco) anos, firmado com a respectiva organização esportiva, do qual deverá constar, obrigatoriamente:

I - cláusula indenizatória esportiva, devida exclusivamente à organização esportiva empregadora à qual está vinculado o atleta, nas seguintes hipóteses:

a) transferência do atleta para outra organização, nacional ou estrangeira, durante a vigência do contrato especial de trabalho esportivo;

b) retorno do atleta às atividades profissionais em outra organização esportiva, no prazo de até 30 (trinta) meses; ou

c) (VETADO).

II - cláusula compensatória esportiva, devida pela organização que promova prática esportiva ao atleta, nas hipóteses dos incisos III, IV e V do caput do art. 90 desta Lei.

§ 1º O valor da cláusula indenizatória esportiva a que se refere o inciso I do caput deste artigo será livremente pactuado pelas partes e expressamente quantificado no instrumento contratual:

I - até o limite máximo de 2.000 (duas mil) vezes o valor médio do salário contratual, para as transferências nacionais;

II - sem qualquer limitação, para as transferências internacionais.

§ 2º Serão solidariamente responsáveis pelo pagamento da cláusula indenizatória esportiva de que trata o inciso I do caput deste artigo o atleta e a nova organização esportiva empregadora.

§ 3º O valor da cláusula compensatória esportiva a que se refere o inciso II do caput deste artigo será livremente pactuado entre as partes e formalizado no contrato especial de trabalho esportivo, observando-se, como limite máximo, 400 (quatrocentas) vezes o valor do salário mensal no momento da rescisão e, como limite mínimo, o valor total de salários mensais a que teria direito o atleta até o término do referido contrato.

§ 4º (VETADO).

§ 5º (VETADO).

§ 6º Se ocorrer o atraso no pagamento das parcelas da cláusula compensatória esportiva superior a 2 (dois) meses, vencer-se-á automaticamente toda a dívida.

§ 7º (VETADO).

§ 8º O contrato especial de trabalho esportivo vigerá independentemente de registro em organização esportiva e não se confundirá com o vínculo esportivo.

§ 9º Não constituirá nem gerará vínculo de emprego a remuneração eventual de atleta de qualquer modalidade por participação em prova ou partida, inclusive as premiações por resultado alcançado, concedidas eventualmente e em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades, bem como a percepção de auxílios na forma de bolsas ou de remuneração não permanente por meio de patrocínios ou direito sobre a exploração comercial de sua imagem.

§ 10. Os contratos celebrados com atletas mulheres, ainda que de natureza cível, não poderão ter qualquer tipo de condicionante relativo a gravidez, a licença-maternidade ou a questões referentes a maternidade em geral.

§ 11. (VETADO).

§ 12. (VETADO).

Art. 87. Convenção ou acordo coletivo de trabalho disporá sobre a regulação do trabalho do atleta profissional, respeitadas as peculiaridades de cada modalidade esportiva e do trabalho das mulheres, bem como sobre a proteção ao trabalho do menor.

Parágrafo único. O poder público, especialmente os órgãos do Poder Judiciário, atenderão à **prevalecência das normas convencionadas ou acordadas** na forma do caput deste artigo sobre as disposições legais, inclusive quanto às disposições desta Lei e das normas que se aplicarem subsidiariamente a ela, respeitados os direitos sociais de caráter heterônomo constantes da Constituição Federal.

Art. 88. A organização que promove prática esportiva poderá suspender o contrato especial de trabalho esportivo do atleta profissional, ficando dispensada do pagamento da remuneração nesse período, quando o atleta for impedido de atuar, por prazo ininterrupto superior a 90 (noventa) dias, em decorrência de ato ou evento de sua exclusiva responsabilidade, desvinculado da atividade profissional, conforme previsto no referido contrato.

Parágrafo único. O contrato especial de trabalho esportivo deverá conter cláusula expressa reguladora de sua prorrogação automática na ocorrência da hipótese de suspensão contratual prevista no caput deste artigo.

Art. 89. Quando o contrato especial de trabalho esportivo possuir prazo inferior a 12 (doze) meses, o atleta profissional terá direito a saldo proporcional aos meses trabalhados durante a vigência do contrato, referente a férias, a abono de férias e a décimo terceiro salário.

(...)

Seção VI

Disposições Específicas ao Futebol

Art. 97. Aplicar-se-ão aos atletas profissionais da modalidade futebol as disposições desta Lei e, especificamente, o seguinte:

I - não poderá a concentração, se conveniente à organização esportiva contratante, ser superior a 3 (três) dias consecutivos por semana, desde que esteja programada qualquer partida, prova ou equivalente, amistosa ou oficial, e deverá o atleta ficar à disposição do empregador por ocasião da realização de competição fora da localidade onde tenha sua sede;

II - poderá ser ampliado o prazo de concentração, independentemente de qualquer pagamento adicional, quando o atleta estiver à disposição da organização que regula a modalidade;

III - não serão devidos acréscimos remuneratórios em razão de períodos de concentração, de viagens, de pré-temporada fora da sede e de participação do atleta em partida, em prova ou equivalente, salvo previsão contratual diversa;

IV - (VETADO).

V - serão devidas férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, acrescidas do abono de férias, ficando a critério da entidade de prática de futebol conceder as férias coincidindo ou não com o recesso das atividades esportivas, admitido ajuste individual entre as partes de forma diversa;

VI - deverá ser observado período de trabalho semanal regular de 44 (quarenta e quatro) horas;

VII - será assegurada, no caso de participação em jogos e em competições realizados em período noturno, remuneração com acréscimo de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna, salvo condições mais benéficas previstas em **convenção ou acordo coletivo**;

VIII - será caracterizada a atividade do atleta profissional da modalidade futebol por remuneração pactuada em contrato especial de trabalho esportivo firmado com organização que se dedique à prática esportiva.

§ 1º Convenção ou acordo coletivo poderá dispor de forma diversa ao estabelecido neste artigo.

§ 2º Disposição contratual ou constante de **convenção ou acordo coletivo** poderá estender aos atletas profissionais de outras modalidades as previsões deste artigo.

§ 3º Para os efeitos do inciso VII do caput deste artigo, considera-se trabalho noturno a participação em jogos e em competições realizados entre as 23h59 (vinte e três horas e cinquenta e nove minutos) de um dia e as 6h59 (seis horas e cinquenta e nove minutos) do dia seguinte.

§ 4º A hora do trabalho noturno será calculada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

(...)

CAPÍTULO V

DOS MEIOS DE DIFUSÃO DOS EVENTOS ESPORTIVOS

Seção I

Disposições Gerais

Art. 159. A difusão de imagens captadas em eventos esportivos é passível de exploração comercial.

Art. 160. Pertence às organizações esportivas mandantes o direito de arena, que consiste no direito de exploração e comercialização de difusão de imagens, abrangendo a prerrogativa privativa de negociar, de autorizar ou de proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão e a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de evento esportivo de que participem.

§ 1º (VETADO).

§ 1º Salvo **convenção ou acordo coletivo de trabalho** em contrário, 5% (cinco por cento) da receita proveniente da exploração de direitos de difusão de imagens de eventos esportivos serão repassados pelas organizações esportivas de que trata o caput deste artigo aos atletas profissionais participantes do evento, proporcionalmente à quantidade de partidas ou provas por estes disputadas, como parcela indenizatória de natureza civil. (Promulgação partes vetadas)

§ 2º O pagamento da verba de que trata o § 1º deste artigo será realizado por intermédio dos sindicatos das respectivas categorias, que serão responsáveis pelo recebimento e pela logística de repasse aos participantes do evento, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas, contado do recebimento das verbas pelo sindicato.

§ 3º É facultado à organização esportiva detentora do direito de arena e dos direitos comerciais inerentes ao evento esportivo cedê-los no todo ou em parte, por meio de documento escrito, a outras organizações esportivas que regulam a modalidade e organizam competições.

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º deste artigo, pertence às organizações esportivas responsáveis pela organização da competição o direito de autorizar ou de proibir a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão e a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, de eventos esportivos compreendidos em quaisquer das competições por elas organizadas, bem como de autorizar ou de proibir a exploração comercial de nome, de símbolos, de marcas, de publicidade estática e das demais propriedades inerentes às competições que organizem.

§ 5º Fica vedada a prática de proveito publicitário indevido e ilegítimo, obtido mediante o emprego de qualquer artifício ou ardil, sem amparo em contrato regular celebrado entre partes legítimas e com objeto lícito e sem a prévia concordância dos titulares dos direitos envolvidos.

§ 6º Na hipótese de realização de eventos esportivos sem definição do mando de jogo, a captação, a fixação, a emissão, a transmissão, a retransmissão e a reprodução de imagens, por qualquer meio ou processo, dependerão da anuência das organizações esportivas participantes.

§ 7º As disposições deste artigo não se aplicam a contratos que tenham por objeto direitos de transmissão celebrados previamente à vigência desta Lei, os quais permanecem regidos pela legislação em vigor na data de sua celebração.

§ 8º Os contratos referidos no § 7º deste artigo não podem atingir as organizações esportivas que não cederam seus direitos de transmissão a terceiros previamente à vigência desta Lei, as quais poderão cedê-los livremente, conforme as disposições previstas no caput deste artigo.

§ 9º Não constitui prática de proveito econômico indevido ou ilegítimo a veiculação, pelas empresas detentoras de concessão, de permissão ou de autorização para exploração de serviço de radiodifusão sonora e de sons e imagens, bem como de televisão por assinatura, da própria marca e a de seus canais e dos títulos de seus programas nos uniformes de competições das entidades esportivas e nos demais meios de comunicação que se localizem nas instalações dos recintos esportivos.

Art. 161. A difusão de imagens de eventos esportivos na rede mundial de computadores deve respeitar as disposições deste Capítulo.

CAP. 6 NORMAS INFRALEGAIS

1. Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança no Trabalho

NR 01 – DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

1.1 Objetivo

1.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho - SST.

1.1.2 Para fins de aplicação das Normas Regulamentadoras - NR, consideram-se os termos e definições constantes no Anexo I.

1.2 Campo de aplicação

1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, empregadores e empregados, urbanos e rurais.

1.2.1.1 As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas.

1.2.2 A observância das NR não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios, bem como daquelas oriundas de **convenções e acordos coletivos de trabalho**.

(...)

4. Requisitos operacionais e administrativos

4.1 O empregador deve manter o projeto pedagógico disponível para a Inspeção do Trabalho, para a **representação sindical da categoria** no estabelecimento e para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio -CIPA. (Alterado pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022).

NR 04 – SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

4.1 Objetivo

4.1.1 Esta Norma estabelece os parâmetros e os requisitos para constituição e manutenção dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador.

4.2 Campo de aplicação

4.2.1 As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário e do Ministério Público, que possuam empregados regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter os SESMT, no local de trabalho, nos termos definidos nesta NR.

4.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas de trabalho.

(...)

4.3 Competência, composição e funcionamento

(...)

4.3.5 O técnico de segurança do trabalho e o auxiliar/técnico de enfermagem do trabalho devem dedicar quarenta e quatro horas por semana para as atividades do SESMT, de acordo com o estabelecido no Anexo II, observadas as disposições, inclusive relativas à duração do trabalho, de legislação pertinente, **de acordo ou de convenção coletiva de trabalho**.

4.4 Modalidades

(...)

4.4.5 Uma ou mais organizações de mesma atividade econômica, localizadas em um mesmo município ou em municípios limítrofes, ainda que em diferentes unidades da federação, cujos estabelecimentos se enquadrem no Anexo II, podem constituir SESMT compartilhado, organizado pelas próprias interessadas ou na forma definida em **acordo ou convenção coletiva de trabalho**.

NR 05 – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO – CIPA

5.1 Objetivo

5.1.1 Esta norma regulamentadora - NR estabelece dos parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador. (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - redação que entra em vigor no dia 20 de março de 2023)

5.2 Campo de aplicação

5.2.1 As organizações e os órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como os órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, devem constituir e manter CIPA.

5.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas de trabalho.

(...)

5.4 Constituição e estruturação

5.4.4 Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, **independentemente de filiação sindical**, exclusivamente os empregados interessados.

(...)

5.4.9 Quando solicitada, a organização encaminhará a documentação referente ao processo eleitoral da CIPA, podendo ser em meio eletrônico, ao **sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante**, no prazo de até 10 (dez) dias.

5.5 Processo eleitoral

5.5.1.1 A organização deve comunicar, com antecedência, podendo ser por meio eletrônico, com confirmação de entrega, o início do processo eleitoral ao **sindicato da categoria preponderante**.

(...)

5.5.4.2 A prorrogação referida nos subitens 5.5.4 e 5.5.4.1 deve ser comunicada ao **sindicato da categoria profissional preponderante**.

ANEXO I da NR-5 CIPA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

1. Objetivo

1.1 Este anexo estabelece requisitos específicos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA da indústria da construção. (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - redação que entra em vigor no dia 20 de março de 2023)

2. Campo de Aplicação

2.1 As disposições estabelecidas neste Anexo se aplicam às organizações previstas no subitem 18.2.1 da Norma Regulamentadora nº 18 - CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO.

3. Disposições Gerais

(...)

3.3 Obras com até 180 (cento e oitenta) dias de duração estão dispensadas da constituição da CIPA, devendo a Comunicação Prévia de Obra ser enviada ao **sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante do local**, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir de seu registro eletrônico no Sistema de Comunicação Prévia de Obras - SCPO.

(...)

3.7.2 A conclusão da obra deverá ser formalizada em documento próprio pelo responsável técnico da obra e cuja cópia deve ser encaminhada - física ou eletronicamente - **ao sindicato da categoria dos trabalhadores predominante no estabelecimento**.

NR 12 – SEGURANÇA NO TRABALHO EM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Anexo I - Requisitos para o uso de detectores de presença optoeletrônicos.

Anexo II - Conteúdo programático da capacitação.

Anexo III - Meios de acesso a máquinas e equipamentos.

Anexo IV - Glossário.

Anexo V - Motosserras.

Anexo VI - Máquinas para panificação e confeitaria.

Anexo VII - Máquinas para açougue, mercearia, bares e restaurantes.

Anexo VIII - Prensas e similares.

Anexo IX - Injetora de materiais plásticos.

Anexo X - Máquinas para fabricação de calçados e afins. (Vigência em 02 de janeiro de 2025)

Anexo XI - Máquinas e implementos para uso agrícola e florestal.

Anexo XII - Equipamentos de guindar para elevação de pessoas e realização de trabalho em altura.

12.1 Princípios Gerais

12.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR e seus anexos definem referências técnicas, princípios fundamentais e medidas de proteção para resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores e estabelece requisitos mínimos para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas fases de projeto e de utilização de máquinas e equipamentos, e ainda à sua fabricação, importação, comercialização, exposição e cessão a qualquer título, em todas as atividades econômicas, sem prejuízo da observância do disposto nas demais NRs aprovadas pela Portaria MTb n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, nas normas técnicas oficiais ou nas normas internacionais aplicáveis e, na ausência ou omissão destas, opcionalmente, nas normas Europeias tipo "C" harmonizadas.

12.1.1.1 Entende-se como fase de utilização o transporte, montagem, instalação, ajuste, operação, limpeza, manutenção, inspeção, desativação e desmonte da máquina ou equipamento.

12.1.2 As disposições desta NR referem-se a máquinas e equipamentos novos e usados, exceto nos itens em que houver menção específica quanto à sua aplicabilidade.

12.1.3 As máquinas e equipamentos comprovadamente destinados à exportação estão isentos do atendimento dos requisitos técnicos de segurança previstos nesta NR.

12.1.4 Esta NR não se aplica: a) às máquinas e equipamentos movidos ou impulsionados por força humana ou animal; b) às máquinas e equipamentos expostos em museus, feiras e eventos, para fins históricos ou que sejam considerados como antiguidades e não sejam mais empregados com fins produtivos, desde que sejam adotadas medidas que garantam a preservação da integridade física dos visitantes e expositores; c) às máquinas e equipamentos classificados como eletrodomésticos;

12.18 Disposições finais

(...)

12.18.2 Toda a documentação referida nesta NR deve ficar disponível para CIPA ou Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração - CIPAMIN, **sindicatos representantes da categoria profissional** e Auditoria Fiscal do Trabalho, apresentado em formato digital ou meio físico.

(...)

6. Toda documentação prevista neste Anexo deve permanecer no estabelecimento à disposição dos Auditores Fiscais do Trabalho, dos representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA e dos **representantes das Entidades Sindicais representativas da categoria**, sendo arquivada por um período mínimo de 5 (cinco) anos. (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - redação que entra em vigor no dia 20 de março de 2023).

NR 13 – CALDEIRAS, VASOS DE PRESSÃO, TUBULAÇÕES E TANQUES METÁLICOS DE ARMAZENAMENTO

13.1 Objetivo

13.1.1 O objetivo desta Norma Regulamentadora - NR é estabelecer requisitos mínimos para a gestão da integridade estrutural de caldeiras, vasos de pressão, suas tubulações de interligação e tanques metálicos de armazenamento nos aspectos relacionados à instalação, inspeção, operação e manutenção, visando a segurança e saúde dos trabalhadores.

13.1.2 O empregador é o responsável pela adoção das medidas determinadas nesta NR. 13.1.3 O disposto no item anterior aplica-se também aos equipamentos pertencentes a terceiros, circunscritos ao estabelecimento do empregador.

13.1.3.1 A responsabilidade do empregador não elide o dever do proprietário dos equipamentos de cumprir as disposições legais e regulamentares acerca do tema.

13.1.4 Considera-se estabelecimento com Serviço Próprio de Inspeção de Equipamentos - SPIE aquele cujo empregador obtém, de forma voluntária, a certificação prevista no Anexo II desta NR.

13.2 Campo de aplicação

13.2.1 Esta NR deve ser aplicada aos seguintes equipamentos:

- a)** caldeiras com pressão de operação superior a 60 kPa (0,61 kgf/cm²);
- b)** vasos de pressão cujo produto P.V seja superior a 8 (oito), onde P é o módulo da pressão máxima de operação em kPa e V o seu volume interno em m³;
- c)** vasos de pressão que contenham fluidos da classe A, especificados na alínea "a" do subitem 13.5.1.1.1, independente do produto P.V;
- d)** recipientes móveis com P.V superior a oito, onde P é o módulo da pressão máxima de operação em kPa, ou com fluidos da classe A, especificados na alínea "a" do subitem 13.5.1.1.1;
- e)** tubulações que contenham fluidos de classe A ou B, conforme as alíneas "a" e "b" do subitem 13.5.1.1.1, ligadas a caldeiras ou vasos de pressão abrangidos por esta NR; e
- f)** tanques metálicos de armazenamento, com diâmetro externo maior do que três metros, capacidade nominal acima de vinte mil litros, e que contenham fluidos de classe A ou B, conforme as alíneas "a" e "b" do subitem 13.5.1.1.1 desta NR. (Vide prazo - Portaria MTP nº 1.846, de 01 de julho de 2022)

13.2.2 Esta NR não se aplica aos seguintes equipamentos:

- a)** recipientes transportáveis, vasos de pressão destinados ao transporte de produtos, reservatórios portáteis de fluido comprimido e extintores de incêndio;
- b)** vasos de pressão destinados à ocupação humana;
- c)** vasos de pressão integrantes de sistemas auxiliares de pacote de máquinas;
- d)** dutos e seus componentes;
- e)** fornos, serpentinas para troca térmica e aquecedores de fluido térmico;
- f)** vasos de pressão com diâmetro interno inferior a cento e cinquenta milímetros independentemente da classe do fluido;
- g)** geradores de vapor não enquadrados em códigos de vasos de pressão ou caldeira;
- h)** tubos de sistemas de instrumentação;
- i)** tubulações de redes públicas de distribuição de gás;
- j)** vasos de pressão fabricados em Plástico Reforçado de Fibra de Vidro - PRFV, inclusive aqueles sujeitos à condição de vácuo;
- k)** caldeiras com volume inferior a cem litros;
- l)** tanques estruturais de embarcações, navios e plataformas marítimas de exploração e produção de petróleo;

- m)** vasos e acumuladores de equipamentos submarinos destinados à produção e exploração de petróleo;
- n)** tanques enterrados ou apoiados sobre pernas, sapatas, pedestais ou selas;
- o)** panelas de cocção;
- p)** acumuladores e blocos hidráulicos; (Retificada em 20/10/2022)
- q)** tubulações que operam com vapor, observado o disposto no subitem 13.6.2.6 desta NR;
- r)** trocador de calor de placas corrugadas gaxetadas e brasadas; e
- s)** vasos de pressão sujeitos exclusivamente a condições de vácuo menor ou igual a 5 kPa, que não contenham fluidos de classe A.

13.2.3 O disposto no item 13.2.2 não exime o empregador do dever de inspecionar e executar a manutenção dos referidos equipamentos e de outros sistemas pressurizados que ofereçam riscos aos trabalhadores, acompanhadas ou executadas por um responsável técnico, e observadas as recomendações do fabricante, bem como o disposto em códigos ou normas aplicáveis. (Retificado em 20/10/2022)

13.3 Disposições gerais

13.3.1.1 O empregador deve comunicar ao **sindicato dos trabalhadores da categoria predominante do estabelecimento** a justificativa formal para postergação da inspeção de segurança periódica dos equipamentos abrangidos por esta NR.

(...)

13.3.10 A documentação dos equipamentos abrangidos por esta NR deve permanecer à disposição para consulta dos operadores, do pessoal de manutenção, de inspeção e das representações dos trabalhadores e do empregador na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, devendo o empregador assegurar pleno acesso a essa documentação, inclusive à **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**, quando formalmente solicitado.

13.3.11 O empregador deve comunicar à autoridade regional competente em matéria de trabalho e ao **sindicato da categoria profissional predominante do estabelecimento** a ocorrência de vazamento, incêndio ou explosão envolvendo equipamentos abrangidos por esta NR que tenha como consequência uma das situações a seguir:

- a)** morte de trabalhador(es);
- b)** internação hospitalar de trabalhador(es); ou
- c)** eventos de grande proporção.

(...)

13.3.11.2 Na ocorrência de acidentes previstos no subitem 13.3.11, o empregador deve comunicar formalmente a **representação sindical dos trabalhadores predominante do estabelecimento** para participar da respectiva investigação.

13.4 Caldeiras

13.4.1 Disposições Gerais

(...)

13.4.2.3 Quando a caldeira for instalada em ambiente aberto, a área de caldeiras deve satisfazer os seguintes requisitos:

- a)** estar afastada, no mínimo, três metros de outras instalações do estabelecimento, dos depósitos de combustíveis, excetuando-se reservatórios para partida com até dois mil litros de capacidade, do limite de propriedade de terceiros e do limite com as vias públicas;
- b)** dispor de pelo menos duas saídas amplas, permanentemente desobstruídas, sinalizadas e dispostas em direções distintas;
- c)** dispor de acesso fácil e seguro, necessário à operação e à manutenção da caldeira, sendo que, para guarda-corpos vazados, os vãos devem ter dimensões que impeçam a queda de pessoas;
- d)** ter sistema de captação e lançamento dos gases e material particulado, provenientes da combustão, para fora da área de operação, atendendo às normas ambientais vigentes;

- e)** dispor de iluminação conforme normas oficiais vigentes; e
- f)** ter sistema de iluminação de emergência caso opere à noite.

13.4.2.4 Quando a caldeira estiver instalada em ambiente fechado, a casa de caldeiras deve satisfazer os seguintes requisitos:

- a)** constituir prédio separado, construído de material resistente ao fogo, podendo ter apenas uma parede adjacente a outras instalações do estabelecimento, porém com as outras paredes afastadas de, no mínimo, três metros de outras instalações, do limite de propriedade de terceiros, do limite com as vias públicas e de depósitos de combustíveis, excetuando-se reservatórios para partida com até dois mil litros de capacidade;
- b)** dispor de pelo menos duas saídas amplas, permanentemente desobstruídas, sinalizadas e dispostas em direções distintas;
- c)** dispor de ventilação permanente com entradas de ar que não possam ser bloqueadas;

(...)

13.4.2.5 Quando o estabelecimento não puder atender ao disposto nos subitens 13.4.2.3 e 13.4.2.4, deve ser elaborado projeto alternativo de instalação, com medidas complementares de segurança que permitam a atenuação dos riscos, comunicando previamente à **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**.

(...)

13.4.4.11 O empregador deve informar à **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**, quando demandado formalmente, num prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término da inspeção de segurança periódica, a condição operacional da caldeira.

13.4.4.11.1 Mediante o recebimento de requisição formal, o empregador deve encaminhar à representação sindical da **categoria profissional predominante do estabelecimento**, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a sua elaboração, a cópia do relatório de inspeção.

13.4.4.11.2 A **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento** pode solicitar ao empregador que seja enviada, de maneira regular, cópia do relatório de inspeção de segurança da caldeira, no prazo de trinta dias após a sua elaboração, ficando o empregador desobrigado de atender ao contido nos subitens 13.4.4.11 e 13.4.4.11.1.

(...)

13.5 Vasos de pressão

13.5.1 Disposições Gerais

(...)

13.5.1.7.1 O empregador deve fornecer cópias impressas ou em mídia eletrônica das páginas dos registros de segurança selecionadas pela **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**, quando formalmente solicitadas.

13.5.4 Inspeção de segurança de vasos de pressão.

(...)

13.5.4.5.4 O empregador deve comunicar à **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**, quando formalmente solicitado, a implementação dos novos prazos de inspeção de segurança em face da aplicação das metodologias definidas nos subitens 13.5.4.5.1 e 13.5.4.5.3.

ANEXO I DA NR-13 CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

1. Caldeiras

(...)

1.6 O estabelecimento onde for realizada a prática profissional supervisionada prevista nesta NR deve informar, quando requerido pela **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**:

- a)** período de realização da prática profissional supervisionada;
- b)** entidade, empregador ou profissional responsável pelo treinamento de segurança na operação de caldeira; e
- c)** relação dos participantes desta prática profissional supervisionada.

2. Vasos de Pressão

2.7 O estabelecimento onde for realizada a prática profissional supervisionada prevista nesta NR deve informar, quando requerido pela **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento**:

- a)** período de realização da prática profissional supervisionada;
- b)** entidade, empregador ou profissional responsável pelo treinamento de segurança na operação de unidades de processo; e
- c)** relação dos participantes desta prática profissional supervisionada.

ANEXO IV DA NR-13 REQUISITOS PARA AMPLIAÇÃO DE PRAZO DE INSPEÇÃO DE CALDEIRAS CATEGORIA A COM SISTEMA INSTRUMENTADO DE SEGURANÇA (SIS) E DE CALDEIRAS CATEGORIA B COM SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE COMBUSTÃO - SGC

1. Caldeiras de categoria A dotadas de Sistema Instrumentado de Segurança - SIS

(...)

1.4 O empregador deve comunicar formalmente à **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento** a implementação dos novos prazos de inspeção de segurança das caldeiras.

2. Caldeiras de categoria B com Sistema de Gerenciamento de Combustão – SGC

(...)

2.4 O empregador deve comunicar formalmente à **representação sindical da categoria profissional predominante do estabelecimento** a implementação dos novos prazos de inspeção de segurança.

NR 15 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.2 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990)

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1.5 Entende-se por “Limite de Tolerância”, para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer: a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

15.5 É facultado às empresas e aos **sindicatos das categorias profissionais** interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.

15.6 O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas.

15.7 O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTB nem a realização ex-officio da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito.

ANEXO N.º 13-A (Incluído pela Portaria SSST n.º 14, de 20 de dezembro de 1995)

Benzeno

1. O presente Anexo tem como objetivo regulamentar ações, atribuições e procedimentos de prevenção da exposição ocupacional ao benzeno, visando à proteção da saúde do trabalhador, visto tratar-se de um produto comprovadamente cancerígeno.

(...)

5. As empresas que produzem, transportam, armazenam, utilizam ou manipulam benzeno em suas misturas líquidas contendo 1% (um por cento) ou mais do volume devem apresentar ao DSST o documento-base do PPEOB, juntamente com as informações previstas no subitem 4.1. (Alterado pela Portaria SIT n.º 203, de 28 de janeiro de 2011)

5.2. O PPEOB, elaborado pela empresa, deve representar o mais elevado grau de compromisso de sua diretoria com os princípios e diretrizes da prevenção da exposição dos trabalhadores ao benzeno devendo:

a) ser formalizado através de ato administrativo oficial do ocupante do cargo gerencial mais elevado;
b) ter indicação de um responsável pelo Programa que responderá pelo mesmo junto aos órgãos públicos, às **representações dos trabalhadores específicas para o benzeno e ao sindicato profissional da categoria**.

NR 16 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

16.1 São consideradas atividades e operações perigosas as constantes dos Anexos desta Norma Regulamentadora - NR.

16.2 O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.

16.2.1 O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

16.3 É responsabilidade do empregador a caracterização ou a descaracterização da periculosidade, mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT.

16.4 O disposto no item 16.3 não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho nem a realização ex-officio da perícia.

16.5 Para os fins desta Norma Regulamentadora - NR são consideradas atividades ou operações perigosas as executadas com explosivos sujeitos a:

- a)** degradação química ou auto catalítica;
- b)** ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos.

16.6 As operações de transporte de inflamáveis líquidos ou gasosos liquefeitos, em quaisquer vasilhames e a granel, são consideradas em condições de periculosidade, exclusão para o transporte em pequenas quantidades, até o limite de 200 (duzentos) litros para os inflamáveis líquidos e 135 (cento e trinta e cinco) quilos para os inflamáveis gasosos liquefeitos.

NR 17 – ERGONOMIA

17.1 Objetivo

17.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

17.1.1.1 As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho.

17.2 Campo de Aplicação

17.2.1 Esta Norma se aplica a todas as situações de trabalho, relacionadas às condições previstas no subitem 17.1.1.1, das organizações e dos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como dos órgãos dos Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. 17.2.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nesta NR a outras relações jurídicas.

(...)

6. Organização do Trabalho

(...)

6.1.2 As escalas de fins de semana e de feriados devem ser especificadas e informadas aos trabalhadores com a antecedência necessária, de conformidade com os artigos 67, parágrafo único, e 386 da CLT, ou por intermédio de acordos ou convenções coletivas.

(...)

7. Capacitação e Treinamento dos Trabalhadores

(...)

7.3 A elaboração do conteúdo técnico, a execução e a avaliação dos resultados dos procedimentos de capacitação devem contar com a participação de:

- a)** pessoal de organização e métodos responsável pela organização do trabalho na empresa, quando houver;
- b)** integrantes do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, quando houver;
- c)** representantes dos trabalhadores na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, quando houver; (Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022 - redação que entra em vigor no dia 20 de março de 2023)
- d)** médico responsável pelo Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO;
- e)** responsáveis pelo Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR; e
- f)** representantes dos trabalhadores e outras entidades, quando previsto em **acordos ou convenções coletivas de trabalho**.

NR 18 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

18.1 Objetivo

18.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que visam à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção.

18.2 Campo de aplicação

18.2.1 Esta norma se aplica às atividades da indústria da construção constantes da seção "F" do Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE e às atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral e de manutenção de obras de urbanização.

(...)

18.16 Disposições gerais

(...)

18.16.23 Em caso de ocorrência de acidente fatal, é obrigatória a adoção das seguintes medidas:

- a)** comunicar de imediato e por escrito ao órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, que repassará a informação ao **sindicato da categoria profissional**;
- b)** isolar o local diretamente relacionado ao acidente, mantendo suas características até sua liberação pela autoridade policial competente e pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- c)** a liberação do local, pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, será concedida em até 72 (setenta e duas) horas, contadas do protocolo de recebimento da comunicação escrita ao referido órgão.

NR 19 – EXPLOSIVOS

19.1 Objetivo

19.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem o objetivo de estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todas as etapas da fabricação, manuseio, armazenamento e transporte de explosivos.

19.2 Campo de Aplicação

19.2.1 Esta norma aplica-se a todas as atividades relacionadas com a fabricação, manuseio, armazenamento e transporte de explosivos.

19.3 Disposições Gerais

19.3.1 Para fins desta Norma, considera-se explosivo material ou substância que, quando iniciada, sofre decomposição muito rápida em produtos mais estáveis, com grande liberação de calor e desenvolvimento súbito de pressão.

19.3.2 As atividades de fabricação, manuseio, armazenamento e transporte de explosivos devem obedecer ao disposto nesta norma, e no normativo de explosivos da Diretoria de Fiscalização de Produtos Controlados do Exército Brasileiro. Este texto não substitui o publicado no DOU

19.3.3 É proibida a fabricação de explosivos no perímetro urbano das cidades, vilas ou povoados.

19.3.4 As organizações devem manter, nas instalações de fabricação, comércio e armazenamento de explosivos, quantidades máximas de explosivos de acordo com o Anexo II desta Norma.

19.3.4.1 As distâncias constantes do Anexo II desta norma poderão ser reduzidas à metade no caso de depósitos barricados.

19.3.5 O Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR das organizações que fabricam, armazenam e transportam explosivos deve contemplar além do previsto na NR-1, os fatores de riscos de incêndio e explosão e a implementação das respectivas medidas de prevenção.

ANEXO I da NR-19 SEGURANÇA E SAÚDE NA INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE FOGOS DE ARTIFÍCIO E OUTROS ARTEFATOS PIROTÉCNICOS

1. Objetivo

1.1 Este anexo tem o objetivo de estabelecer os requisitos e as medidas de prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todas as etapas da fabricação, armazenamento, transporte e comercialização de fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos.

2. Campo de Aplicação

2.1 Este anexo aplica-se a todos os estabelecimentos de fabricação, armazenamento e comercialização de fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos.

2.2 Incluem-se no campo de aplicação deste anexo as unidades de produção de pólvora negra, alumínio para pirotecnia e produtos intermediários destinados à fabricação de fogos de artifício e outros artefatos pirotécnicos.

3. Disposições Gerais

3.1 Para fins deste anexo, consideram-se:

a) fogos de artifício e outros artifícios pirotécnicos, os artigos pirotécnicos preparados para transmitir inflamação com a finalidade de produzir luz, ruído, fumaça ou outros efeitos visuais ou sonoros normalmente empregados para entretenimento;

b) Responsável Técnico, o profissional legalmente habilitado da área de química responsável pela coordenação dos laboratórios de controle de qualidade e/ou controle de processos, assim como das operações de produção, inclusive desenvolvimento de novos produtos, conforme disposto na legislação vigente;

c) acidente do trabalho, o evento não previsto, ocorrido no exercício do trabalho ou como consequência desse, que resulte em danos à saúde ou integridade física do trabalhador;

d) incidente, o evento não previsto, ocorrido no exercício do trabalho ou como consequência desse, que não resulte em danos à saúde ou integridade física do trabalhador, mas que potencialmente possa provocá-los; e

e) substância perigosa, aquela com potencial de causar danos materiais, ao meio ambiente, lesões ou agravos à saúde, em função de suas propriedades físico-químicas ou toxicológicas, é classificada como tal a partir de critérios e categorias definidas em um sistema de classificação.

3.2 A observância deste anexo não desobriga as organizações do cumprimento de outras disposições legais e regulamentares com relação à matéria, inclusive as oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

(...)

15. Acidentes de trabalho

15.1 Todos os acidentes de trabalho envolvendo materiais explosivos devem ser **comunicados aos sindicatos das categorias profissional e econômica** e à unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho, observado o prazo legal, e os incidentes envolvendo materiais explosivos, a estas entidades, em até dois dias úteis.

15.2 Todos os acidentes e incidentes envolvendo materiais explosivos devem ser objeto de registro escrito e análise por comissão constituída, no mínimo, pelo Responsável Técnico, pela CIPA ou representante dos empregados e pelo SESMT da organização, quando houver, com discriminação:

a) da descrição pormenorizada do acidente ou incidente e suas consequências;

b) dos fatores causais diretos e indiretos;

c) das medidas a serem tomadas para a prevenção de eventos similares; e

d) do cronograma para implantação dessas medidas.

NR 20 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

20.1 Introdução

20.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

20.1.2 Esta NR e seus anexos devem ser utilizados para fins de prevenção e controle dos riscos no trabalho com inflamáveis e combustíveis. Para fins de caracterização de atividades ou operações insalubres ou perigosas, devem ser aplicadas as disposições previstas na NR 15 - atividades e operações insalubres e NR 16 - atividades e operações perigosas.

20.2 Abrangência

20.2.1 Esta NR se aplica às atividades de: a) extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis, nas etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção, inspeção e desativação da instalação; b) extração, produção, armazenamento, transferência e manuseio de líquidos combustíveis, nas etapas de projeto, construção, montagem, operação, manutenção, inspeção e desativação da instalação.

20.2.2 Esta NR não se aplica:

- a)** às plataformas e instalações de apoio empregadas com a finalidade de exploração e produção de petróleo e gás do subsolo marinho, conforme definido na Norma Regulamentadora 37; e
- b)** às edificações residenciais unifamiliares.

20.3 Definições

20.3.1 Líquidos inflamáveis: são líquidos que possuem ponto de fulgor $\leq 60^{\circ}\text{C}$ (sessenta graus Celsius).

20.3.1.1 Líquidos que possuem ponto de fulgor superior a 60°C (sessenta graus Celsius), quando armazenados e transferidos aquecidos a temperaturas iguais ou superiores ao seu ponto de fulgor, se equiparam aos líquidos inflamáveis.

20.3.2 Gases inflamáveis: gases que inflamam com o ar a 20°C (vinte graus Celsius) e a uma pressão padrão de 101,3 kPa (cento e um vírgula três quilopascal). 20.3.3 Líquidos combustíveis: são líquidos com ponto de fulgor $> 60^{\circ}\text{C}$ (sessenta graus Celsius) e $\leq 93^{\circ}\text{C}$ (noventa e três graus Celsius).

(...)

20.5 Projeto da Instalação

20.5.1 As instalações para extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis devem ser projetadas considerando os aspectos de segurança, saúde e meio ambiente que impactem sobre a integridade física dos trabalhadores previstos nas Normas Regulamentadoras, normas técnicas nacionais e, na ausência ou omissão destas, nas normas internacionais, **convenções e acordos coletivos**, bem como nas demais regulamentações pertinentes em vigor.

(...)

20.16 Comunicação de Ocorrências

20.16.1 O empregador deve comunicar à unidade descentralizada do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e ao sindicato da categoria profissional predominante no estabelecimento a ocorrência de vazamento, incêndio ou explosão envolvendo inflamáveis e líquidos combustíveis que tenha como consequência qualquer das possibilidades a seguir:

- a)** morte de trabalhador(es);
- b)** ferimentos em decorrência de explosão e/ou queimaduras de 2º ou 3º grau, que implicaram em necessidade de internação hospitalar;
- c)** acionamento do plano de resposta a emergências que tenha requerido medidas de intervenção e controle de grande magnitude.

20.16.1.1 A comunicação deve ser encaminhada até o segundo dia útil após a ocorrência e deve conter:

- a)** nome da empresa, endereço, local, data e hora da ocorrência;
- b)** descrição da ocorrência, incluindo informações sobre os inflamáveis, líquidos combustíveis e outros produtos envolvidos;
- c)** nome e função da vítima;
- d)** procedimentos de investigação adotados;
- e)** consequências; e
- f)** medidas emergenciais adotadas.

20.16.1.2 A comunicação pode ser feita por ofício ou meio eletrônico ao **sindicato da categoria profissional** predominante no estabelecimento e ao setor de segurança e saúde do trabalho da unidade descentralizada do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.

20.16.2 O empregador deve elaborar relatório de investigação e análise da ocorrência descrita no item 20.16.1, contendo as causas básicas e medidas preventivas adotadas, e mantê-lo no local de trabalho **a disposição da autoridade competente, dos trabalhadores e seus representantes**.

NR 22 – SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL NA MINERAÇÃO

22.1 Objetivo

22.1.1 Esta Norma Regulamentadora tem por objetivo disciplinar os preceitos a serem observados nas organizações de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade minerária com a busca permanente da segurança e saúde dos trabalhadores.

22.2 Campo de aplicação

22.2.1 Esta norma se aplica às organizações que realizam as atividades relacionadas a:

- a)** minerações subterrâneas, inclusive garimpos abrangidos pela Permissão de Lavra Garimpeira (PLG);
 - b)** minerações a céu aberto, inclusive garimpos abrangidos pela PLG;
 - c)** beneficiamentos minerais instalados dentro das áreas das minerações e das PLG; e d) pesquisa mineral.
- (...)

22.24 Deposição de estéril, rejeitos e produtos

22.24.1 Os depósitos de estéril, rejeitos e produtos devem ser projetados por profissional legalmente habilitado e implementados e mantidos sob supervisão de profissional legalmente habilitado e atender as normas em vigor.

22.24.1.1 As pilhas de produtos finais armazenadas temporariamente nos pátios das instalações de tratamento de minério estão excluídas da obrigatoriedade do capítulo 22.24 desta NR.

22.24.2 Os acessos aos depósitos de produtos, estéril, rejeitos e às barragens de mineração devem ser sinalizados e restritos ao pessoal necessário aos trabalhos ali realizados.

22.24.3 É vedada a concepção, a construção, a manutenção e o funcionamento de quaisquer instalações da organização localizadas nas áreas à jusante de barragem sujeitas à inundação em caso de rompimento, consideradas tais situações de risco grave e iminente e passíveis de interdição da instalação da organização que esteja em desconformidade com este item. (Vide prazo para vigência - Art. 2º da Portaria MTE nº 836, de 27 de maio de 2024)

22.24.3.1 Para barragens novas, a vedação prevista no item 22.24.3 desta NR, não se aplica até o momento de início do enchimento do reservatório. (Vide prazo para vigência - Art. 2º da Portaria MTE nº 836, de 27 de maio de 2024)

22.24.3.2 Excetuam-se do disposto no item 22.24.3 desta NR as instalações sanitárias essenciais aos trabalhadores que atuam nas áreas à jusante de barragem sujeitas à inundação em caso de rompimento. (Vide prazo para vigência - Art. 2º da Portaria MTE nº 836, de 27 de maio de 2024)

22.24.4 A construção de depósitos de estéril, rejeitos e produtos deve ser precedida de estudos geotécnicos, hidrológicos e hidrogeológicos.

(...)

22.24.8 O cronograma das Inspeções de Rotina deve ser disponibilizado previamente ao SESMT, quando houver.

22.24.9 O Relatório de Inspeção de Segurança Regular da barragem e a respectiva Declaração de Condição de Estabilidade (DCE) e o Relatório de Conformidade e Operacionalidade do PAEBM e respectiva Declaração de Conformidade e Operacionalidade (DCO), conforme previsto nas normas da ANM, devem ser disponibilizados ao SESMT, quando houver, e encaminhados à **representação sindical profissional**, quando solicitado, no prazo de 10 (dez) dias.

22.24.10 A organização deve informar ao SESMT, quando houver, à **representação sindical profissional da categoria preponderante** e ao órgão regional competente em segurança e saúde do trabalho os casos de anomalias que impliquem no desencadeamento de inspeção especial, conforme exigência da ANM.

22.24.11 Nas situações de grave e iminente risco de colapso de depósito de estéril, rejeitos e produtos as áreas de risco devem ser evacuadas e isoladas e a evolução do processo deve ser monitorada, informando-se todo o pessoal potencialmente afetado, conforme definido no Plano de Atendimento a Emergências (PAE).

NR 28 – FISCALIZAÇÃO E PENALIDADES

28.1 Fiscalização

28.1.1 A fiscalização do cumprimento das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador será efetuada obedecendo ao disposto nos Decretos n.º 55.841, de 15/03/65, e n.º 97.995, de 26/07/89, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei n.º 7.855, de 24/10/89 e nesta Norma Regulamentadora.

28.1.2 Aos processos resultantes da ação fiscalizadora é facultado anexar quaisquer documentos, quer de pormenorização de fatos circunstanciais, quer comprobatórios, podendo, no exercício das funções de inspeção do trabalho, o agente de inspeção do trabalho usar de todos os meios, inclusive audiovisuais, necessários à comprovação da infração.

28.1.3 O agente da inspeção do trabalho deverá lavrar o respectivo auto de infração à vista de descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares contidos nas Normas Regulamentadoras urbanas e rurais, considerando o critério da dupla visita, elencados no Decreto n.º 55.841, de 15/03/65, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei n.º 7.855, de 24/10/89. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.1.4 O agente da inspeção do trabalho, com base em critérios técnicos, poderá notificar os empregadores concedendo prazos para a correção das irregularidades encontradas.

28.1.4.1 O prazo para cumprimento dos itens notificados deverá ser limitado a, no máximo, 60 (sessenta) dias.

28.1.4.2 A autoridade regional competente, diante de solicitação escrita do notificado, acompanhada de exposição de motivos relevantes, apresentada no prazo de 10 dias do recebimento da notificação, poderá prorrogar por 120 (cento e vinte) dias, contados da data do Termo de Notificação, o prazo para seu cumprimento. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

28.1.4.3 A concessão de prazos superiores a 120 (cento e vinte) dias fica condicionada à prévia **negociação entre o notificado e o sindicato representante da categoria dos empregados**, com a presença da autoridade regional competente. (Alterado pela Portaria n.º 7, de 05 de outubro de 1992)

NR 29 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PORTUÁRIO

29.1 Objetivo

29.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem por objetivo estabelecer as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no trabalho portuário e as diretrizes para a implementação do gerenciamento dos riscos ocupacionais nos ambientes de trabalho alcançados por esta NR.

29.2 Campo de aplicação

29.2.1 As disposições contidas nesta NR aplicam-se ao trabalho portuário, tanto a bordo como em terra, assim como às demais atividades nos portos e nas instalações portuárias, públicas ou privadas, situadas dentro ou fora da área do porto organizado, e nos terminais retroportuários.

29.2.1.1 Aplicam-se aos terminais retroportuários, além do disposto nas demais normas regulamentadoras, os seguintes itens desta NR:

- a) 29.15** Lingamento e deslingamento de cargas;
- b) 29.16** Operações com contêineres;
- c) 29.17** Operações com granéis secos;
- d) 29.18** Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio;
- e) 29.19** Segurança em armazéns e silos;
- f) 29.22** Iluminação dos locais de trabalho;
- g) 29.24** Locais frigorificados;
- h) 29.25** Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho;
- i) 29.26** Primeiros socorros e outras providências; e
- j) 29.27** Operações com cargas perigosas, excetuando-se o item 29.27.36 e seu subitem.

29.3 Competências e responsabilidades

29.3.1 Os operadores portuários, os tomadores de serviço, os empregadores e o Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO devem colaborar no cumprimento desta NR e das demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

29.3.2 Compete aos operadores portuários e aos tomadores de serviço, em relação aos trabalhadores avulsos:

- a) cumprir e fazer cumprir** esta NR e as demais disposições legais de segurança e saúde aplicáveis ao trabalho portuário;
- b) assegurar** que as operações ocorram após a implementação das medidas de prevenção, conforme previsto na NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais); e
- c) realizar** operação portuária com os trabalhadores utilizando corretamente os equipamentos de proteção individual, devendo atender à NR-06 (Equipamento de Proteção Individual - EPI).

29.3.3 Compete ao OGMO, em relação aos seus trabalhadores avulsos:

- a) participar**, com os operadores portuários e tomadores de serviço, da definição das medidas de prevenção, nos termos da NR-01;
- b) proporcionar** a todos os trabalhadores formação sobre segurança e saúde no trabalho portuário, conforme previsto nesta NR;
- c) escalar** trabalhadores capacitados, conforme os riscos informados pelo operador portuário ou tomador de serviço;
- d) atender** à NR-06 em relação ao EPI;
- e) elaborar** e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO, observado o disposto na NR-07; e
- f) notificar** o operador portuário ou tomador de serviço na eventualidade de descumprimento desta NR ou demais disposições legais de segurança e saúde dos trabalhadores.

29.3.4 É responsabilidade do trabalhador avulso habilitar-se por meio de capacitação específica, oferecida pelo OGMO ou pelo tomador de serviço, quanto às normas de segurança e saúde no trabalho portuário.

29.3.4.1 O OGMO deve oferecer as capacitações quanto às normas de segurança e saúde no trabalho para fins de engajamento do trabalhador no serviço.

29.3.4.2 O OGMO somente pode escalar trabalhadores nas atividades que estes estejam capacitados.

29.3.5 Compete aos trabalhadores:

- a) cumprir** as disposições desta NR, bem como as demais disposições legais de segurança e saúde no trabalho, no que lhe couber;

- b)** informar ao responsável pela operação, as avarias ou deficiências observadas que possam constituir risco para o trabalhador ou para operação; e
- c)** utilizar corretamente os dispositivos de segurança, EPI e Equipamentos de Proteção Coletiva - EPCs, que lhes sejam fornecidos, bem como as instalações que lhes forem destinadas.

29.3.6 Compete às administrações portuárias, dentro dos limites da área do porto organizado, zelar para que os seus serviços estejam em conformidade com os preceitos desta NR e das demais normas especiais e gerais.

29.3.6.1 Compete também à administração do porto garantir infraestrutura adequada para a realização segura da atividade portuária em suas instalações, inclusive aquelas dedicadas às situações de emergência previstas nos planos de controle de emergência.

29.3.7 Sem prejuízo do disposto nesta NR, as medidas de prevenção de segurança e saúde nas operações portuárias a bordo de embarcações devem levar em consideração as instruções do comandante da embarcação ou de seus prepostos.

29.3.7.1 A operação portuária somente poderá ser iniciada após o comandante da embarcação ou seus prepostos garantirem condições seguras de funcionamento dos equipamentos da embarcação e das áreas da embarcação onde houver sido autorizada a circulação ou permanência dos trabalhadores portuários.

29.3.8 No caso de solicitação de serviços para **sindicato dos trabalhadores**, mediante contrato, **acordo ou convenção coletiva de trabalho**, as responsabilidades previstas nesta NR serão do respectivo tomador de serviços.

(...)

29.7 Comissão de Prevenção de Acidentes no Trabalho Portuário - CPATP

29.7.1 O OGMO, os operadores portuários e os tomadores de serviço ficam obrigados a organizar e manter em funcionamento a CPATP por OGMO.

29.7.2 A CPATP tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e da saúde do trabalhador.

29.7.3 A CPATP será constituída de forma paritária, por representantes dos trabalhadores portuários avulsos e por representantes dos operadores portuários e tomadores de serviço integrantes do OGMO, dimensionado de acordo com o Anexo II desta NR.

29.7.4 A duração do mandato será de dois anos, permitida uma reeleição.

29.7.5 Haverá na CPATP tantos suplentes quantos forem os representantes titulares.

29.7.6 A composição dos titulares da CPATP obedecerá a critérios que garantam a representação das atividades portuárias, devendo considerar as categorias de maior potencial de risco e ocorrência de acidentes, respeitado o dimensionamento mínimo do Anexo II desta NR.

29.7.7 Quando o OGMO não se enquadrar no dimensionamento previsto no Anexo II desta NR e não for atendido por SESSTP, será nomeado um trabalhador pelo OGMO como representante dos operadores portuários e tomadores de serviço responsável pelo cumprimento dos objetivos da CPATP, podendo ser adotados mecanismos de participação dos trabalhadores avulsos, **através de negociação coletiva**.

(...)

29.27 Operações com cargas perigosas

29.27.1 As cargas perigosas classificam-se de acordo com tabela de classificação contida no Anexo IV desta NR.

29.27.2 Nos locais de armazenagem deve haver sinalização contendo a identificação das classes e tipos dos produtos perigosos armazenados, em pontos estratégicos e visíveis e em conformidade com os símbolos padronizados pela Organização Marítima Internacional - OMI.

29.27.3 Apenas podem ser operadas ou armazenadas cargas perigosas que possuam ficha de informações de segurança da carga perigosa.

29.27.3.1 A ficha de informações de segurança da carga perigosa deve estar disponível para os trabalhadores.

29.27.3.1.1 Caso não disponível a ficha de informações de segurança da carga perigosa em língua portuguesa, essas informações devem ser repassadas aos trabalhadores antes da realização da operação.

29.27.4 As operações e o armazenamento de cargas perigosas devem estar sob supervisão de profissional capacitado e sob responsabilidade de profissional legalmente habilitado.

29.27.5 Os trabalhadores devem ser capacitados para operar e armazenar cargas perigosas. 29.27.6 O treinamento para operação e armazenagem com cargas perigosas deve ser de vinte horas e ter o seguinte conteúdo:

a) classes e seus perigos; **b)** marcação, rotulagem e sinalização; **c)** procedimentos de resposta a emergências; **d)** noções de primeiros socorros; **e)** procedimentos de manuseio seguro; **f)** requisitos de segurança nos portos para carga, trânsito e descarga; **e g)** regulamentação da instalação portuária, em especial, a limitação de quantidade.

29.27.7 O Operador Portuário ou o Tomador de Serviço, responsável pela movimentação da carga perigosa, deve garantir, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas antes da escalação, o recebimento da seguinte documentação pelo OGMO ou, quando substituindo o OGMO, pelos **sindicatos dos trabalhadores**:

a) declaração de mercadorias perigosas conforme NORMAM ou formulário internacional equivalente; **b)** ficha de informações de segurança da carga perigosa; **e c)** indicação das cargas perigosas - qualitativa e quantitativamente - segundo o Código Marítimo Internacional de Mercadorias Perigosas - IMDG CODE, informando as que serão descarregadas no porto e as que permanecerão a bordo.

Glossário

Habilitação de Trabalhador Portuário Avulso - habilitação obtida mediante participação e aprovação em cursos e treinamentos ofertados ou aceitos pelo OGMO, conforme legislação específica portuária (ministrados pela Marinha - DPC, requisitantes de mão de obra avulsa, **sindicato da categoria** ou empresas especializadas), permitindo ao TPA candidatar-se às ofertas de trabalho para seu engajamento.

Pessoa responsável - é aquela designada por operador portuário, empregadores, tomador de serviço, comandante de embarcação, OGMO, **sindicato de classe**, autoridade portuária, entre outros, conforme o caso, que possua conhecimento, autoridade, comando e autonomia suficientes para assegurar o cumprimento de uma ou mais tarefas específicas que lhe forem confiadas por quem de direito.

NR 30 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO AQUAVIÁRIO

30.1 Objetivo

30.1.1 Esta norma regulamentadora e seu anexo estabelecem requisitos para a proteção e o resguardo da segurança e da saúde no trabalho aquaviário, disciplinando medidas a serem observadas nas organizações e nos ambientes de trabalho para a prevenção de possíveis lesões ou agravos à saúde.

30.2 Campo de aplicação

30.2.1 Esta norma se aplica aos trabalhos realizados em embarcações comerciais, de bandeira nacional, bem como às de bandeiras estrangeiras, nos termos do disposto em Convenções Internacionais ratificadas em vigor, utilizadas no transporte de cargas ou de passageiros, inclusive naquelas embarcações usadas na prestação de serviços.

30.2.1.1 Aos trabalhadores das embarcações classificadas como comerciais de pesca aplica-se apenas o Anexo desta norma, sem prejuízo das disposições previstas nas demais normas regulamentadoras.

30.2.2 A observância desta Norma Regulamentadora não desobriga a organização do cumprimento das demais Normas Regulamentadoras gerais e especiais, de outras disposições legais com relação à matéria e, ainda, daquelas oriundas de **convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho**.

30.2.3 Às embarcações classificadas de acordo com a Convenção Solas, cujas normas de segurança são auditadas pelas sociedades classificadoras, não se aplicam as Normas Regulamentadoras nº 10 (NR-10), 13 (NR-13) e 23 (NR-23), desde que apresentados os certificados de classe.

NR 31 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NA AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA

31.1 Objetivo

31.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem por objetivo estabelecer os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho rural, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades do setor com a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho rural.

31.2 Campo de Aplicação - Obrigações e Competências - Das Responsabilidades

31.2.1 Esta Norma se aplica a quaisquer atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, verificadas as formas de relações de trabalho e emprego e o local das atividades.

31.2.1.1 Nas atividades previstas no subitem 31.2.1, aplica-se somente o disposto nesta NR, salvo: a) quando houver remissão expressa à aplicação de outras NR na presente Norma; b) em caso de embargo e interdição (Norma Regulamentadora nº 3); c) em caso de caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento (Norma Regulamentadora nº 13), quando aplicável; d) quanto aos aspectos de insalubridade (Norma Regulamentadora nº 15); e) quanto aos aspectos de periculosidade (Norma Regulamentadora nº 16); f) em caso de inflamáveis e combustíveis (Norma Regulamentadora nº 20), quando aplicável; e g) quanto aos aspectos de fiscalização e penalidades (Norma Regulamentadora nº 28).

31.2.2 Esta Norma também se aplica às atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimentos rurais.

31.2.2.1 São consideradas atividades de exploração industrial desenvolvidas em estabelecimento rural aquelas estabelecidas no Art. 2º, §§ 3º, 4º e 5º do Regulamento das Relações Individuais e Coletivas de Trabalho Rural, aprovado pelo Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974.

(...)

31.3 Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural - PGRTR

31.3.1 O empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

31.3.1.1 O empregador rural ou equiparado que possua, por estabelecimento rural, até 50 (cinquenta) empregados por prazo determinado e indeterminado pode optar pela utilização de ferramenta(s) de avaliação de risco a ser(em) disponibilizada(s) pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT, para estruturar o PGRTR e elaborar plano de ação, considerando o relatório produzido por esta(s) ferramenta(s).

31.3.1.2 O atendimento ao disposto no subitem 31.3.1.1 não desobriga o empregador rural ou equiparado do cumprimento das demais disposições previstas nesta NR.

31.3.1.3 O empregador deve comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGRTR.

31.3.2 O PGRTR deve contemplar os riscos químicos, físicos, biológicos, de acidentes e os aspectos ergonômicos, sendo sua abrangência e complexidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle.

31.3.7 O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:

- a)** exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades;
- b)** exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em **acordo ou convenção coletiva de trabalho** ou a critério médico;
- c)** exame de retorno ao trabalho, que deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias devido a qualquer doença ou acidente;
- d)** exame de mudança de risco ocupacional, que deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos;

e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em **acordo ou convenção coletiva de trabalho**.

(...)

31.5 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio do Trabalho Rural - CIPATR

(Alterado pela Portaria MTP nº 4.219, de 20 de dezembro de 2022)

31.5.1 A CIPATR tem como objetivo a promoção da saúde e prevenção de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, de modo a compatibilizar, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida do trabalhador.

Constituição e Organização

31.5.2 O empregador rural ou equiparado que mantenha 20 (vinte) ou mais empregados contratados por prazo indeterminado fica obrigado a constituir e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma CIPATR.

31.5.3 A CIPATR deve ser composta por representantes indicados pelo empregador e representantes eleitos pelos empregados, de forma paritária, de acordo com a proporção mínima estabelecida no Quadro 2 desta Norma.

31.5.4 Os representantes dos empregados na CIPATR serão eleitos em escrutínio secreto.

31.5.5 Os candidatos votados e não eleitos devem ser relacionados na ata de eleição, em ordem decrescente de votos, possibilitando a posse como membros da CIPATR em caso de vacância.

31.5.6 O mandato dos membros eleitos da CIPATR terá duração de 2 (dois) anos, permitida uma reeleição.

(...)

Processo eleitoral

31.5.14 Compete ao empregador rural ou equiparado convocar eleições para escolha dos representantes dos trabalhadores na CIPATR, no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso.

31.5.14.1 O início do processo eleitoral deve ser **comunicado ao sindicato da categoria profissional** por meio do envio do edital de convocação da eleição, em até 5 (cinco) dias após sua divulgação, podendo o envio ser realizado por meio eletrônico, com confirmação de entrega.

31.5.14.1.1 A abertura das inscrições **não pode ser realizada antes da comunicação ao sindicato da categoria profissional**.

(...)

31.7 Agrotóxicos, Aditivos, Adjuvantes e Produtos Afins

31.7.1 Para fins desta Norma, consideram-se:

a) trabalhadores em exposição direta, os que manipulam os agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins, em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte e descontaminação de equipamentos e vestimentas; e

b) trabalhadores em exposição indireta, os que não manipulam diretamente os agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins, mas circulam e desempenham suas atividades de trabalho em áreas vizinhas aos locais onde se faz a manipulação dos agrotóxicos em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte e descontaminação de equipamentos e vestimentas, ou, ainda, os que desempenham atividades de trabalho em áreas recém-tratadas.

(...)

31.7.5 O empregador rural ou equiparado deve proporcionar capacitação semipresencial ou presencial sobre prevenção de acidentes com agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins a todos os trabalhadores expostos diretamente.

31.7.5.1 A capacitação semipresencial ou presencial prevista nesta Norma deve ser proporcionada aos trabalhadores em exposição direta mediante programa, com carga horária mínima de 20 (vinte) horas, teórica e prática, com o seguinte conteúdo mínimo:

- a)** conhecimento das formas de exposição direta e indireta aos agrotóxicos, aditivos, adjuvantes e produtos afins;
- b)** conhecimento de sinais e sintomas de intoxicação e medidas de primeiros socorros;
- c)** rotulagem e sinalização de segurança;
- d)** medidas higiênicas durante e após o trabalho; e) uso, limpeza e manutenção de vestimentas de trabalho e equipamentos de proteção individual; e
- f)** uso correto dos equipamentos de aplicação.

31.7.5.2 A capacitação deve ser ministrada por órgãos e serviços oficiais de extensão rural, instituições de ensino de níveis médio e superior em ciências agrárias, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, SESTR do empregador rural ou equiparado, **sindicatos, associações de produtores rurais, associação de profissionais**, cooperativas de produção agropecuária ou florestal, fabricantes dos respectivos produtos ou profissionais qualificados para este fim, desde que realizada sob a responsabilidade técnica de profissional habilitado, que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos discentes.

31.7.5.3 O empregador rural ou equiparado deve complementar ou realizar novo programa quando comprovada a insuficiência da capacitação proporcionada ao trabalhador, devendo a carga horária ser no mínimo de 8 (oito) horas, no caso de complementação, e 16 (dezesseis) horas, no caso de novo programa de capacitação.

(...)

Capacitação de Segurança

31.12.66 O empregador rural ou equiparado deve se responsabilizar pela capacitação dos trabalhadores visando ao manuseio e à operação segura de máquinas, equipamentos e implementos, de forma compatível com suas funções e atividades.

31.12.67 A capacitação deve:

- a)** ocorrer antes que o trabalhador assuma a função;
- b)** ser providenciada pelo empregador ou equiparado, sem ônus para o empregado;
- c)** ser específica para máquina, equipamento ou implemento em que o empregado irá exercer as suas funções;
- d)** respeitar o limite diário da jornada de trabalho; e
- e)** ser ministrada pelo SESTR do empregador rural ou equiparado, fabricantes, órgãos e serviços oficiais de extensão rural, instituições de ensino de níveis médio e superior em ciências agrárias, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR, **entidades sindicais, associações de produtores rurais, associação de profissionais**, cooperativas de produção agropecuária ou florestal ou profissionais qualificados para este fim, com supervisão de profissional habilitado, que se responsabilizará pela adequação do conteúdo, forma, carga horária, qualificação dos instrutores e avaliação dos discentes.

NR 34 – CONDIÇÕES E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO, REPARAÇÃO E DESMONTE NAVAL

34.1 Objetivo e Campo de Aplicação

34.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho nas atividades da indústria de construção, reparação e desmonte naval. (alterada pela Portaria MTb n.º 790, de 09 de junho de 2017)

34.1.2 Consideram-se atividades da indústria da construção e reparação naval todas aquelas desenvolvidas no âmbito das instalações empregadas para este fim ou nas próprias embarcações e estruturas, tais como navios, barcos, lanchas, plataformas fixas ou flutuantes, dentre outras.

(...)

34.4 Documentação

34.4.1 Toda documentação prevista nesta Norma deve permanecer no estabelecimento à disposição à disposição da Auditoria-Fiscal do Trabalho, dos representantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA e dos **representantes das Entidades Sindicais representativas da categoria**, sendo arquivada por um período mínimo de cinco anos.

(...)

34.18.9 Em caso de ocorrência de acidente fatal, é obrigatória a adoção das seguintes medidas:

- a)** comunicar de imediato à autoridade policial competente e ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego, que repassará a informação imediatamente ao **sindicato da categoria profissional**;
- b)** isolar o local diretamente relacionado ao acidente, mantendo suas características até a sua liberação pela autoridade policial competente e pelo órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

NR 36 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS

(Nova redação: Entrada em vigor no dia 30 de setembro de 2024)

36.1 Objetivo e campo de aplicação

36.1.1 O objetivo desta Norma é estabelecer os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas nas indústrias de abate e de processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras (NR) de Segurança e Saúde no Trabalho.

36.1.2 As disposições desta Norma aplicam-se a todas as organizações que desenvolvem atividades de abate e de processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano.

(...)

36.11 Gerenciamento dos riscos ocupacionais

36.11.1 A organização deve colocar em prática uma abordagem planejada, estruturada e global da prevenção, por meio do gerenciamento de riscos ocupacionais, de acordo com a NR-1, utilizando-se de todos os meios técnicos, organizacionais e administrativos para assegurar o bem estar dos trabalhadores e garantir que os ambientes e condições de trabalho sejam seguros e saudáveis.

36.11.2 A estratégia de prevenção em segurança e saúde no trabalho e meio ambiente de trabalho deve:

- a)** integrar as ações de prevenção às atividades de gestão e à dinâmica da produção, levando-se em consideração a competência e experiência dos trabalhadores e de um **representante indicado pelo sindicato da categoria preponderante**, a fim de aperfeiçoar de maneira contínua os níveis de proteção e desempenho no campo da segurança e saúde no trabalho; e
- b)** integrar a prevenção nas atividades de informação e treinamento dos trabalhadores, incluindo os níveis gerenciais e de acordo com a NR-1.

(...)

36.16 Informações e treinamentos em segurança e saúde no trabalho

36.16.1 A organização deve informar, nos termos da NR-1, a todos os trabalhadores sobre os riscos relacionados ao trabalho, suas causas potenciais, efeitos sobre a saúde e medidas de prevenção, inclusive quanto ao uso de EPI quando recomendado.

36.16.4 Deve ser realizado treinamento inicial, antes de o trabalhador iniciar suas funções, com, no mínimo, quatro horas de duração.

36.16.4.1 Deve ser realizado treinamento periódico anual com carga horária de, no mínimo, duas horas.

36.16.5 Os trabalhadores devem receber treinamento eventual nos termos do subitem 1.7.1.2.3 da NR-1.

36.16.6 A elaboração do conteúdo, a execução e a avaliação dos resultados dos treinamentos em segurança e saúde no trabalho devem contar com a participação de:

- a)** representante da organização com conhecimento técnico sobre o processo produtivo; b) integrantes do SESMT, quando houver;
- c)** membros da CIPA;
- d)** médico responsável pelo PCMSO; e
- e)** responsáveis pelo PGR.

36.16.6.1 A organização deve disponibilizar material contendo, no mínimo, o conteúdo dos principais tópicos abordados nos treinamentos aos trabalhadores e, quando solicitado, disponibilizar ao **representante sindical**.

36.16.6.1.1 A **representação sindical** pode encaminhar sugestões para melhorias dos treinamentos ministrados pelas organizações e tais sugestões devem ser analisadas. 36.16.7 As informações de segurança e saúde no trabalho devem ser disponibilizadas aos trabalhadores que prestam serviços à organização.

NR 37 – SEGURANÇA E SAÚDE EM PLATAFORMAS DE PETRÓLEO

37.1 Objetivo

37.1.1 Esta Norma Regulamentadora - NR tem por objetivo estabelecer os requisitos de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operação nas Águas Jurisdicionais Brasileiras - AJB.

37.2 Campo de aplicação

37.2.1 Esta Norma se aplica ao trabalho nas plataformas nacionais e estrangeiras, bem como nas Unidades de Manutenção e Segurança - UMS, devidamente autorizadas a operar em AJB.

37.2.1.1 Para efeitos desta Norma, considera-se: a) Plataforma: toda instalação ou estrutura de perfuração, produção, intervenção, armazenamento ou transferência, fixa ou flutuante, destinada às atividades relacionadas com a pesquisa, exploração, produção ou armazenamento de óleo e/ou gás oriundos do subsolo, das águas interiores ou do mar, inclusive da plataforma continental; e b) Unidades de Manutenção e Segurança - UMS: são as embarcações dedicadas à manutenção, construção e montagem para plataformas, com sistema para interligação à plataforma através de gangway.

37.2.1.2 Plataformas interligadas de maneira permanente, que possibilitam a circulação de trabalhadores, são consideradas como uma única instalação marítima para fins de aplicação desta Norma.

37.2.2 Esta NR não se aplica às embarcações de apoio marítimo, às embarcações de levantamento sísmico e às embarcações de operação de mergulho.

37.2.3 Plataformas e UMS estrangeiras com previsão de operação temporária, de até seis meses, em AJB, e que não tenham suas instalações adequadas aos requisitos desta NR, devem atender às regras estabelecidas em convenções internacionais e ser certificadas e mantidas em classe por sociedade classificadora, reconhecida pela Autoridade Marítima brasileira, com delegação de competência para tal.

37.2.3.1 O disposto no item 37.2.3 não se aplica quando os intervalos entre dois períodos consecutivos das operações temporárias das plataformas ali referidas sejam inferiores a 3 (três) meses.

37.3 Responsabilidades

37.3.1 Cabe à operadora da instalação, além do disposto nas demais Normas Regulamentadoras gerais e especiais, de outras disposições legais com relação à matéria e, ainda, daquelas oriundas de **convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho**:

- a)** garantir, pelos meios usuais de transporte e sem ônus para a inspeção do trabalho, o acesso à plataforma aos Auditores Fiscais do Trabalho - AFT em serviço, onde não houver transporte público;
- b)** garantir o acesso à plataforma ao representante dos trabalhadores da categoria da operadora da instalação, da operadora do contrato ou da categoria preponderante, para acompanhar a inspeção do trabalho, pelos meios usuais de transporte e sem ônus, onde não houver transporte público;

- c)** garantir que os requisitos de segurança e saúde e as condições de acesso à plataforma, higiene e condições de vivência dos trabalhadores de empresas prestadoras de serviço a bordo sejam os mesmos assegurados aos seus empregados;
- d)** controlar o acesso, permanência e desembarque da plataforma de trabalhadores próprios, da concessionária ou empresas prestadoras de serviço a bordo, devendo manter estas informações, em meio físico ou digital, por pelo menos 12 (doze) meses;
- e)** assegurar que os trabalhadores da empresa prestadora de serviço participem dos treinamentos de segurança e saúde previstos no item 37.9.6;
- f)** prestar as informações em matéria de segurança e saúde requeridas pela empresa contratada relacionadas aos serviços por esta realizados; e
- g)** aprovar previamente as ordens de serviço, as permissões de trabalho e as permissões de entrada e trabalho em espaços confinados referentes aos serviços a serem executados pelos empregados das empresas prestadoras de serviços.

(...)

37.5 Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR e análise de riscos das instalações e processos

37.5.1 A operadora da instalação e as empresas prestadoras de serviços permanentes a bordo devem elaborar e implementar os seus respectivos PGR, por plataforma, observando o disposto nesta Norma e na NR-01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais).

37.5.2 Na elaboração do PGR, as organizações devem considerar:

- a)** as metodologias para avaliação de riscos ambientais preconizadas na legislação brasileira, sendo que, na sua ausência, podem ser adotadas outras já consagradas internacionalmente ou estabelecidas em **acordo ou convenção coletiva de trabalho**, desde que mais rigorosas do que os critérios técnico-legais estabelecidos;
- b)** os riscos gerados pelas prestadoras de serviços a bordo da plataforma; e
- c)** a adequação dos critérios e dos limites de tolerância e de exposição, considerando o tempo de exposição e os diferentes regimes de trabalho a bordo.

(...)

37.8 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Plataformas – CIPLAT

37.8.3 As reuniões da CIPLAT da operadora da instalação devem ainda:

- a)** ter a participação de profissional de segurança do trabalho embarcado;
- b)** permitir a participação de membro eleito da CIPLAT ou dos nomeados das prestadoras de serviços, quando estiverem embarcados, sendo a prévia convocação obrigatória; e
- c)** permitir a presença de qualquer profissional que esteja a bordo, inclusive de **representante designado pelo sindicato**.

(...)

37.29 Comunicação e investigação de incidentes

37.29.2 A operadora da instalação deve **comunicar**, em até 72 (setenta e duas) horas, a ocorrência de doenças ou acidentes ocupacionais, graves ou fatais, **ao representante sindical preponderante da categoria embarcada**.

37.29.2.1 É **facultado ao sindicato** participar de investigação de doenças ou acidentes ocupacionais, graves ou fatais, mediante a indicação de um representante para compor a comissão, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas a partir do recebimento da comunicação mencionada no item 37.29.2.

37.29.3 A operadora da instalação deve encaminhar o relatório de investigação e análise do incidente à inspeção do trabalho da jurisdição da plataforma, em até 60 (sessenta) dias após a ocorrência do incidente.

37.29.4 A operadora da instalação deve disponibilizar cópia do relatório de investigação de doenças ou acidentes ocupacionais, graves ou fatais, a todos os participantes da comissão e ao **representante sindical**, quando houver a sua participação na respectiva comissão e concordância com as conclusões do relatório, condicionado ao compromisso de confidencialidade.

37.29.4.1 A operadora da instalação deve apresentar, mediante **solicitação do sindicato**, as conclusões do relatório quando este não participar da comissão de investigação e análise de doenças ou acidentes ocupacionais, graves ou fatais.

37.29.5 As causas e recomendações de incidentes devem ser divulgadas nas reuniões da CIPLAT, sendo uma cópia anexada à sua ata.

37.29.6 Em caso de ocorrência de acidente fatal, é obrigatória a adoção das seguintes medidas:

- a)** comunicar de imediato e por escrito à inspeção do trabalho, da jurisdição onde se encontra a plataforma, e ao **sindicato da categoria profissional**; e
- b)** isolar o local e não alterar a cena do acidente, desde que não coloque em risco a segurança e a integridade física das pessoas e da instalação.

(...)

37.31 Documentação

37.31.1 A operadora deve manter na plataforma, em conformidade com o disposto na NR-01, à disposição da inspeção do trabalho, a documentação prevista nesta NR, atendendo aos seguintes requisitos:

- a)** ser armazenada por um período de cinco anos, salvo disposição em contrário relativa a algum documento, conforme previsto nesta ou nas demais NR;
- b)** ser de acesso imediato ou permitir a sua consulta a distância;
- c)** ser organizada permitindo o reconhecimento das versões anteriores;
- d)** ser de fácil leitura no idioma português; e
- e)** possibilitar a sua impressão no local ou a sua cópia e assinaturas em meio eletrônico.

37.31.1.1 Para as plataformas desabitadas, os documentos podem estar arquivados na sede da operadora da instalação ou em outra plataforma habitada.

37.31.1.2 Para as atividades relacionadas com trabalhador estrangeiro embarcado, os documentos devem estar disponíveis também em inglês.

37.31.1.3 Para as plataformas com previsão de operação temporária, de até 6 (seis) meses em águas jurisdicionais brasileiras, a documentação pode estar disponível no idioma inglês.

37.31.2 A entidade sindical representativa da categoria, mediante justificativa, **poderá solicitar a operadora da instalação a documentação** referida no item 37.31.1 desta NR.

37.31.2.1 A operadora da instalação deverá disponibilizar os documentos, justificando em caso de recusa.

2. Portaria MTP Nº 671, de 8 de novembro de 2021

Art. 1º A presente Portaria visa disciplinar matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho no que se refere a:

- XV - entidades sindicais e instrumentos coletivos de trabalho**, em especial:
- c) registro de instrumentos coletivos de trabalho;** e
 - d) mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista;**

CAPÍTULO II **DO CONTRATO DE TRABALHO**

Seção III **Do trabalhador intermitente**

Art. 30. O contrato de trabalho intermitente, de que trata o art. 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, será celebrado por escrito, ainda que previsto **em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva**, e conterá:

(...)

Art. 39. A comissão de representantes dos empregados a que se refere o Título IV-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - 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.

CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I

Art. 58. O requerimento para solicitar a autorização transitória deverá ser instruído por laudo técnico fundamentado, com indicação da necessidade de ordem técnica e os setores que exigem a continuidade do trabalho.

§ 3º 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 nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

Art. 64. 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.

Subseção I Do controle de jornada eletrônico

Art. 83. O programa de tratamento de registro de ponto, independentemente do sistema de registro eletrônico de ponto utilizado, deve gerar o Arquivo Eletrônico de Jornada, conforme Anexo VI, e o relatório Espelho de Ponto Eletrônico, conforme art. 84.

Parágrafo único. No caso de programa de tratamento de registro de ponto que utilize REP-A, o arquivo eletrônico e o relatório especificados no *caput* somente serão exigidos para os **acordos e convenções coletivas de trabalho** firmados após a entrada em vigência desta Seção.

Subseção II Do controle de jornada manual ou mecânico

Art. 93. O registro manual deve espelhar a real jornada praticada pelo trabalhador, vedada a mera assinalação do horário contratual, salvo a possibilidade de pré-assinalação do período de repouso, autorizada pelo art. 74, § 2º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Parágrafo único. É permitida a utilização de registro de ponto manual por exceção à jornada regular de trabalho, **mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**.

Art. 94. O registro mecânico deve espelhar a real jornada praticada pelo trabalhador, registrada por processo mecânico que consigne as marcações de ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso.

Parágrafo único. É permitida a utilização de registro de ponto mecânico por exceção à jornada regular de trabalho, **mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**.

CAPÍTULO VIII DO REEMBOLSO-CRECHE

Art. 121. Ficam as empresas e empregadores autorizados a adotar o sistema de reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º do art. 389 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - 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;

Art. 122. A implantação do sistema de reembolso-creche dependerá de prévia estipulação em acordo ou convenção coletiva.

CAPÍTULO XV DAS ENTIDADES SINDICAIS E DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Seção I

Dos procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais

Art. 248. A solução do conflito entre entidades sindicais poderá resultar de autocomposição, **mediação ou arbitragem**, a escolha dos 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.

CAPÍTULO XV DAS ENTIDADES SINDICAIS E DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Seção III

Do registro de instrumentos coletivos de trabalho

Art. 291. Considera-se **instrumento coletivo de trabalho a convenção coletiva**, os acordos coletivos e respectivos termos aditivos, nos termos do Título VI do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Art. 292. O registro dos **instrumentos coletivos de trabalho** deverá ser efetuado por meio do portal gov.br, observados os requisitos formais e de legitimidade previstos no Título VI do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Art. 293. 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 disposto no § 2º do art. 611 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT; ou

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.

Art. 294. 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. 295. 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.

Seção IV
Da mediação de conflitos de natureza trabalhista

Art. 304. 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 do Ministério do Trabalho e Previdência **a realização de mediação**, com vistas à composição de conflito.

Art. 305. A solicitação de mediação deverá ser efetuada por meio do portal de serviços do governo federal no portal gov.br e após a transmissão será dirigida:

I - ao chefe da unidade de relações de trabalho da unidade descentralizada de 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 do Trabalho e Previdência, 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.

Art. 306. 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 unidade descentralizada de trabalho correspondente;

III - por Auditor-Fiscal do Trabalho, sob concordância da chefia a que estiver vinculado; ou

IV - pelo Subsecretário de Relações de Trabalho.

Art. 307. As solicitações serão analisadas no prazo de até trinta dias, a contar do recebimento.

§ 1º As notificações relacionadas ao pedido de **mediação** serão feitas eletronicamente e serão de responsabilidade das partes o seu acompanhamento por meio do portal gov.br.

§ 2º 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, com o resultado reduzido a termo.

Art. 308. A ausência injustificada da parte solicitante **à mediação** ensejará o arquivamento do processo, exceto se a outra parte solicitar a sua continuidade.

3. Portaria MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021

Art. 1º A presente Portaria disciplina procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho no que se refere a:

I - procedimentos de avaliação de equipamentos de proteção individual, previstos na Norma Regulamentadora nº 6 (NR-6); (Redação dada pela Portaria MTE nº 3.906, de 28 de dezembro de 2023)

II - regulamento técnico sobre o uso de equipamentos para proteção respiratória;

III - segurança e saúde dos motoristas profissionais do transporte rodoviário de cargas e coletivo de passageiros;

IV - cadastramento de empresas e instituições que utilizam benzeno e indicador biológico de exposição ocupacional ao benzeno;

V - embargos e interdições;

VI - estrutura, classificação e regras de aplicação das normas regulamentadoras - NR de segurança e saúde no trabalho;

VII - procedimentos para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; e

VIII - Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

(...)

CAPÍTULO V
DOS PROCEDIMENTOS DE EMBARGO E INTERDIÇÃO

Art. 77. Este Capítulo disciplina os procedimentos de embargo e interdição previstos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 e na Norma Regulamentadora nº 3 (NR 03), considerando a decisão proferida no curso da Ação Civil Pública nº 0010450-12.2013.5.14.0008.

(...)

Art. 112. O embargo ou interdição decorrente de **requerimento de entidade sindical**, conforme previsto no § 2º do art. 161 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, seguirão os procedimentos previstos neste Capítulo.

(...)

CAPÍTULO VII
DOS PROCEDIMENTOS PARA ELABORAÇÃO E REVISÃO
DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DE SEGURANÇA
E SAÚDE NO TRABALHO

Art. 126. Este capítulo estabelece os procedimentos para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho.

Art. 127. A elaboração e a revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho incluirão a **consulta às organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores** por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, instituída pelo Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019.

Art. 128. A agenda regulatória em matéria de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho será definida pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, após consultada a Comissão Tripartite Paritária Permanente.

§ 1º A agenda regulatória de que trata o caput é o instrumento de planejamento da atuação regulatória sobre temas prioritários.

§ 2º A agenda regulatória de que trata o caput será publicada em sítio específico no portal gov.br e conterá o cronograma anual, podendo ser revista a qualquer tempo, observado o disposto no art. 129.

Art. 129. A revisão da agenda regulatória prevista no art. 128 poderá ser motivada nos seguintes casos:

- I** - publicação de lei ou decreto que vincule a atuação do Ministério do Trabalho e Previdência;
- II** - publicação de atos normativos de outros órgãos ou entidades que demandem atuação do Ministério do Trabalho e Previdência;
- III** - compromissos internacionais assumidos que demandem atuação do Ministério do Trabalho e Previdência, especialmente aqueles relacionados às convenções internacionais do trabalho ratificadas pelo Brasil;
- IV** - identificação de tema relacionado à segurança e à saúde no trabalho que demande atuação emergencial;
- V** - alteração da situação de fato ou de direto que definiu o juízo de conveniência e oportunidade para a inclusão do tema na agenda regulatória; ou
- VI** - demanda específica apresentada por qualquer das bancadas que compõem a Comissão Tripartite Paritária Permanente.

Parágrafo único. As demandas citadas no inciso VI devem conter a delimitação do problema regulatório e os objetivos pretendidos.

Art. 130. A análise de impacto regulatório será iniciada após a avaliação pelo Ministério do Trabalho e Previdência 43 quanto à obrigatoriedade ou quanto à conveniência e à oportunidade para a resolução do problema regulatório identificado, nos termos do art. 5º do Decreto nº 10.411, de 30 de junho de 2020.

Art. 131 A análise de impacto regulatório deve observar as disposições contidas no Decreto nº 10.411, de 2020, e, sempre que possível: (Redação dada pela Portaria MTE nº 3.462, de 2 de outubro de 2023)

I - o impacto esperado das opções de resolução propostas, mediante o uso de indicadores, como taxas de acidentes ou de adoecimentos, de trabalhadores atingidos e de não conformidades detectadas pela Inspeção do Trabalho; e (Incluído pela Portaria MTE nº 3.462, de 2 de outubro de 2023)

II - as inovações tecnológicas. (Incluído pela Portaria MTE nº 3.462, de 2 de outubro de 2023)

§ 1º O disposto no caput não se aplica aos atos normativos previstos no § 2º do art. 3º do Decreto nº 10.411, de 2020, bem como pode ser dispensada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, em decisão fundamentada, nas hipóteses do art. 4º do referido Decreto.

§ 2º A análise de impacto regulatório será concluída por meio de relatório aprovado pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, observado o disposto no art. 6º do Decreto nº 10.411, de 2020.

§ 3º O relatório de análise de impacto regulatório poderá vir acompanhado de proposta de texto técnico, observado o procedimento de elaboração e revisão de NR de segurança e saúde no trabalho previsto nos art. 133 e art. 134.

Art. 132. O relatório de análise de impacto regulatório previsto no § 2º do art. 131 será submetido ao Ministro do Trabalho e Previdência que decidirá, nos termos do § 2º do art. 15 do Decreto nº 10.411, de 2020, pela:

I - adoção de alternativa ou de combinação de alternativas sugerida no relatório da análise de impacto regulatório;

II - necessidade de complementação da análise de impacto regulatório; ou

III - adoção de alternativa diversa daquela sugerida no relatório, inclusive quanto às opções de inação ou soluções não normativas.

§ 1º O relatório de análise de impacto regulatório ou a nota técnica que fundamente a dispensa de análise de impacto regulatório será publicado em sítio específico no portal gov.br, ressalvadas as informações com restrição de acesso, nos termos da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

§ 2º Na hipótese de ser decidido pela elaboração ou revisão de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, seguem-se os procedimentos previstos neste Capítulo.

Art. 133. O procedimento de elaboração de nova norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho deve observar as seguintes etapas:

I - elaboração de texto técnico por grupo técnico composto por Auditores-Fiscais do Trabalho indicados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, representantes da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro e, quando aplicável, por representantes de órgãos ou entidades de direito público ou privado ligadas à área objeto da regulamentação pretendida;

II - disponibilização, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, do texto técnico para consulta pública pelo prazo mínimo de trinta dias corridos, podendo haver prorrogação;

III - elaboração de texto técnico final, após a análise das contribuições recebidas, por grupo técnico coordenado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;

IV - apreciação do texto técnico final pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, acompanhado de cronograma de implementação;

V - elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho Ministério do Trabalho e Previdência, com a motivação para a publicação da NR de segurança e saúde no trabalho, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha o relatório de análise de impacto regulatório ou a nota técnica que fundamente sua dispensa;

VI - ~~análise da proposta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;~~ (Revogado pela Portaria MTE nº 3.462, de 2 de outubro de 2023)

VII - encaminhamento da minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho ao órgão jurídico consultivo do Ministério do Trabalho e Previdência;

VIII - encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório de análise de impacto regulatório e a minuta de norma regulamentadora, para análise e deliberação final do Ministério do Trabalho e Previdência; e

IX - publicação da norma no Diário Oficial da União - DOU pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

Parágrafo único. Poderão ser constituídos grupos de trabalho ou comissões temáticas tripartites, nos termos previstos no art. 16 e art. 17 do Decreto nº 9.944, de 2019, formados por especialistas indicados pelas bancadas de governo, trabalhadores e empregadores da Comissão Tripartite Paritária Permanente, para auxiliar no processo de elaboração de nova norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, em especial para fins da etapa prevista no inciso III do caput deste artigo, ouvida a Comissão Tripartite Paritária Permanente.

Art. 134. O procedimento de revisão de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho deve observar as seguintes etapas:

I - proposição de texto técnico de revisão de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho por grupo técnico composto por Auditores-Fiscais do Trabalho indicados pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho as Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, representantes da Fundacentro e, quando aplicável, órgãos e entidades de direito público ou privado ligadas à área objeto da regulamentação pretendida;

II - disponibilização, pelo Ministério do Trabalho e Previdência, do texto técnico para consulta pública, pelo prazo mínimo de trinta dias corridos, podendo haver prorrogação, observado o disposto no § 1º;

III - elaboração de texto técnico final, após a análise das contribuições recebidas, pelo grupo técnico coordenado pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;

IV - apreciação do texto técnico final pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, acompanhado de cronograma de implementação;

V - elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, com a motivação para a publicação da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha o relatório da análise de impacto regulatório ou a nota técnica que fundamente sua dispensa;

VI - ~~análise da proposta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;~~ (Revogado pela Portaria MTE nº 3.462, de 2 de outubro de 2023)

VII - encaminhamento da minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho ao órgão jurídico consultivo do Ministério do Trabalho e Previdência;

VIII - encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório da análise de impacto regulatório e a minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, para análise e deliberação final do Ministério do Trabalho e Previdência; e

IX - publicação da norma no DOU, pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

§ 1º A Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, ouvida a Comissão Tripartite Paritária Permanente, poderá decidir por não submeter proposta de revisão à consulta pública.

§ 2º Poderão ser constituídos grupos de trabalho ou comissões temáticas tripartites, nos termos previstos nos art. 16 e art. 17 do Decreto nº 9.944, de 2019, formados por especialistas indicados pelas bancadas de governo, trabalhadores e empregadores da Comissão Tripartite Paritária Permanente, para auxiliar no processo de revisão de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, em especial para fins da etapa prevista no inciso III do caput deste artigo, ouvida a Comissão Tripartite Paritária Permanente.

§ 3º A elaboração ou a revisão de anexo de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho são considerados processos de revisão de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, devendo seguir o disposto neste artigo.

Art. 135. Deve ser realizada a atualização do estoque regulatório em intervalos não superiores a cinco anos, com o intuito de realizar o exame periódico das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, para averiguar a pertinência de sua manutenção ou a necessidade de sua atualização ou revogação.

§ 1º Os resultados da atualização do estoque regulatório deverão ser apresentados para conhecimento da Comissão Tripartite Paritária Permanente.

§ 2º A atualização do estoque regulatório não se confunde com a avaliação de resultado regulatório - ARR, prevista no Decreto nº 10.411, de 2020.

Art. 136. A Comissão Tripartite Paritária Permanente pode, a qualquer tempo, propor as ações necessárias para implementação da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, que podem incluir a elaboração de instrumentos e eventos para divulgação.

Art. 137. As normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho com natureza administrativa, tais como a Norma Regulamentadora nº 3 (NR 03) - Embargo e Interdição e a Norma Regulamentadora nº 28 (NR 28) - Fiscalização e penalidades, relativas à organização da forma de atuação da inspeção do trabalho ficam dispensadas de observar os procedimentos previstos neste Capítulo.

Art. 138. Para os processos de revisão de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho atualmente em curso, devem ser adotadas as seguintes providências:

I - para o processo de revisão da Norma Regulamentadora nº 4 (NR 4) - SESMT, da Norma Regulamentadora nº 5 (NR 5) - CIPA, da Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17) - Ergonomia, da Norma Regulamentadora nº 19 (NR 19) - Explosivos, da Norma Regulamentadora nº 29 (NR 29) - Segurança e saúde no trabalho portuário, da Norma Regulamentadora nº 30 (NR 30) - Segurança e saúde no trabalho aquaviário, e para inclusão de anexo de ruído na Norma Regulamentadora nº 9 (NR 09) e revisão do anexo de ruído da Norma Regulamentadora nº 15 (NR 15) - Atividades e operações insalubres, devem ser observadas as seguintes etapas:

a) elaboração de análise de impacto regulatório, nos termos do § 2º do art. 131, devendo ser observados os trâmites previstos no caput e § 1º do art. 132;

b) apreciação do texto técnico final pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, acompanhado de cronograma de implementação;

c) elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, com a motivação para a publicação da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha o relatório de AIR;

d) análise da proposta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;

e) encaminhamento da minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho ao órgão jurídico consultivo do Ministério do Trabalho e Previdência;

f) encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório da análise de impacto regulatório e a minuta de norma regulamentadora, para análise e deliberação final do Ministério do Trabalho e Previdência; e

g) publicação da norma no DOU pelo Ministério do Trabalho e Previdência. II - para os processos de revisão dos Anexos I - Vibração.

II - Exposição ocupacional ao benzeno em postos revendedores de combustíveis, e III - Calor, da Norma Regulamentadora nº 9 (NR 9) - Programa de prevenção de riscos ambientais, do Anexo III - Meios de acesso a máquinas e equipamentos da Norma Regulamentadora nº 12 (NR 12) - Segurança no trabalho em máquinas e equipamentos, e dos Anexos I - Trabalho dos operadores de checkout, e II - Trabalho em teleatendimento/telemarketing, da Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17) - Ergonomia, devem ser observadas as seguintes etapas:

- a)** elaboração de Nota Técnica que fundamente a dispensa de análise de impacto regulatório, nos termos do § 1º do art. 131, com aprovação pelo Ministério do Trabalho e Previdência;
- b)** apreciação do texto técnico final pela Comissão Tripartite Paritária Permanente;
- c)** elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, com a motivação para a publicação da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha a Nota Técnica que fundamente a dispensa análise de impacto regulatório;
- d)** análise da proposta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;
- e)** encaminhamento da minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho ao órgão jurídico consultivo do Ministério do Trabalho e Previdência;
- f)** encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório da análise de impacto regulatório e a minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, para análise e deliberação final do Ministério do Trabalho e Previdência; e
- g)** publicação da norma no DOU pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

III - para os processos de revisão da Norma Regulamentadora nº 10 (NR 10) - Segurança em instalações e serviços em eletricidade, da Norma Regulamentadora nº 32 (NR 32) - Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde, e da elaboração da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho para limpeza urbana, devem ser observadas as seguintes etapas:

- a)** elaboração de Análise de Impacto Regulatório, nos termos do §2º do art. 131, devendo ser observados os trâmites previstos no caput e §1º do art. 132;
- b)** elaboração de texto técnico final, pelo grupo de trabalho tripartite coordenado pela Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;
- c)** apreciação do texto técnico final pela Comissão Tripartite Paritária Permanente, acompanhado de cronograma de implementação;
- d)** elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, com a motivação para a publicação da norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha o relatório de análise de impacto regulatório;
- e)** f) análise da proposta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência;
- g)** encaminhamento da minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho ao órgão jurídico consultivo do Ministério do Trabalho e Previdência;
- h)** encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório da análise de impacto regulatório e a minuta de norma regulamentadora de segurança e saúde no trabalho, para análise e deliberação final do Ministério do Trabalho e Previdência; e
- i)** publicação da norma no DOU pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

(...)

4. Portaria MTP nº 3.802, de 16 de novembro de 2022

Regulamenta as disposições da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, promulgada pelo Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021, relativamente à autorização de organizações reconhecidas, certificação de navios brasileiros, operação de serviços de recrutamento e colocação de gente do mar e sistema de tramitação de queixas a bordo. (Processo nº 19966.100610/2021-65).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e o inciso V do art. 1º do Anexo I do Decreto nº 11.068, de 10 de maio de 2021, resolve:

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os requisitos necessários à regulamentação das seguintes disposições da Convenção sobre Trabalho Marítimo - CTM, 2006, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, promulgada pelo Decreto nº 10.671, de 9 de abril de 2021:

I - reconhecimento de organizações para atuar nos procedimentos de certificação de navios de bandeira brasileira;

II - funcionamento dos serviços de recrutamento e colocação de gente do mar estabelecidos em território brasileiro; e

III - funcionamento de sistema de tramitação de queixas a bordo, para fins de cumprimento das disposições da CTM, 2006.

(...)

Art. 20. Os serviços de recrutamento e colocação de gente do mar em operação no território nacional deverão:

I - manter registro completo e atualizado das informações profissionais relativas à gente do mar abrangida pelo seu sistema de recrutamento e colocação, observada a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018;

II - manter registro atualizado dos navios para os quais forneça ou tenha fornecido, nos últimos cinco anos, mão de obra da gente do mar;

III - certificar-se de que a gente do mar seja informada de seus direitos e deveres previstos no acordo ou convenção coletiva e contrato de trabalho, antes ou no decorrer do processo de contratação;

IV - permitir que a gente do mar examine seus contratos de trabalho antes da assinatura e receba uma cópia do respectivo contrato;

V - certificar-se que os contratos de trabalho estejam em conformidade com a legislação e com os acordos e convenções coletivas de trabalho aplicáveis;

VI - examinar e responder a eventuais queixas sobre suas atividades e informar à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência sobre toda queixa não resolvida, por meio do SEL; e

VII - estabelecer um sistema de proteção, por meio de seguro ou outra medida equivalente apropriada, a fim de compensar a gente do mar por perdas financeiras que porventura incorrerem devido ao não cumprimento da CTM, 2006, do contrato de trabalho, ou **do acordo ou convenção coletiva de trabalho** por parte do tomador de serviços responsável por sua contratação.

Parágrafo único. Os registros mencionados nos incisos I e II do caput deverão permanecer à disposição da Inspeção do Trabalho.

5. Portaria nº 2.415, de 7 de julho de 2023

Homologa o Regimento Interno da Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP.

O PRESIDENTE DA COMISSÃO TRIPARTITE PARITÁRIA PERMANENTE, face ao art. 2º da Portaria MTE nº 2.053, de 02 de junho de 2023, publicada no DOU de 05 de junho de 2023, e no uso de suas atribuições legais previstas no Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, publicado no DOU de 20 de abril de 2023, resolve:

Art. 1º Homologar o Regimento Interno da Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP na forma do Anexo desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO

ANEXO REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO TRIPARTITE PARITÁRIA PERMANENTE

CAPÍTULO I DA NATUREZA E DAS COMPETÊNCIAS

Art. 1º A Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, instituída pelo Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, órgão colegiado de natureza consultiva, composto de forma tripartite, observada a paridade entre representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, é regida pelo presente regimento interno e possui as competências definidas no art. 19 do referido Decreto.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO

Art. 2º A CTPP é composta por representantes, titulares e suplentes, das bancadas do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, na forma abaixo:

I - os representantes da bancada de governo serão indicados pelos seguintes órgãos:

a) quatro pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo:

1. três da Secretaria de Inspeção do Trabalho;

2. um da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO.

b) um pelo Ministério da Previdência Social;

c) um pelo Ministério da Saúde; e

d) um pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços.

II - sete representantes dos empregadores, indicados pelas confederações empresariais com registro ativo no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES com maior número de sindicatos filiados; e

III - sete representantes dos trabalhadores, indicados pelas centrais sindicais com maior índice de representatividade conforme o art. 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, observado o disposto no art. 3º da referida Lei.

§ 1º Em caso de renúncia de entidade integrante das bancadas de empregadores ou de trabalhadores, a paridade será mantida com a indicação de representante, em comum acordo, entre as entidades remanescentes da bancada respectiva.

§ 2º Os representantes referidos nos incisos II e III, devem escolher de comum acordo, respectivamente, seu coordenador e vice coordenador de bancada.

Art. 3º A participação dos representantes de todas as bancadas tem caráter institucional, facultando-se às respectivas entidades e órgãos a sua substituição.

Parágrafo único. A substituição de representante deverá ser comunicada formalmente, com antecedência mínima de trinta dias da reunião subsequente, ao presidente da CTPP, que a encaminhará para designação.

CAPÍTULO III

DA ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO DA CTPP

Art. 4º As reuniões plenárias da CTPP acontecerão ordinariamente quatro vezes por ano ou extraordinariamente, a qualquer tempo.

Parágrafo único. As reuniões extraordinárias podem ser convocadas pela maioria dos membros da comissão.

Art. 5º A convocação das reuniões plenárias da CTPP, bem como o encaminhamento da pauta e dos documentos técnicos a ela correspondentes deverão ser realizados com antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Caso haja concordância expressa dos coordenadores de bancada, o prazo indicado no caput pode ser inferior a quinze dias.

Art. 6º As reuniões plenárias da CTPP serão presididas pelo Secretário de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego ou por servidor por este designado.

§ 1º Cada bancada poderá convidar para as reuniões até três assessores técnicos, sem direito a voto, que poderão fazer uso da palavra, desde que não haja óbice entre os membros da comissão.

§ 2º O não comparecimento injustificado de qualquer membro da CTPP a três reuniões sucessivas, sejam ordinárias ou extraordinárias, implicará a comunicação pela Secretaria de Trabalho à entidade a que representa, para substituição no prazo de trinta dias.

§ 3º A presença do suplente supre a ausência do titular.

§ 4º É assegurado o convite ao Ministério Público do Trabalho para participar das reuniões da CTPP como observador.

Art. 7º As deliberações da Comissão Tripartite Paritária Permanente serão tomadas preferencialmente por consenso das bancadas, sendo facultado o registro de posições divergentes dos membros da CTPP.

Parágrafo único. A ausência de representantes das bancadas não obsta a deliberação de assuntos previstos na pauta da reunião desde que a convocação tenha sido feita regularmente a todos os membros.

Art. 8º Cabe ao presidente da CTPP:

I - convocar reuniões ordinárias e extraordinárias;

II - conduzir as reuniões;

III - receber e opinar sobre consultas e propostas;

IV - instituir grupos de estudo tripartite, grupos de trabalho tripartite e comissões nacionais tripartites temáticas, observado o disposto no Decreto 11.496/23;

V - distribuir as demandas aos coordenadores de bancada e aos grupos de estudo tripartite, grupos de trabalho tripartite e às comissões nacionais tripartites temáticas;

VI - requisitar as informações de que a CTPP necessitar;

VII - solicitar estudos e pareceres sobre matérias de interesse da CTPP;

VIII - definir a pauta das reuniões, ouvidos os coordenadores de bancadas, e encaminhá-la aos membros da CTPP;

IX - encaminhar ao Ministro do Trabalho e Emprego as recomendações da CTPP; e

X - designar os representantes dos grupos de estudo tripartite, dos grupos de trabalho tripartite e a comissões nacionais tripartites temáticas, indicados pelas bancadas.

Art. 9º São deveres dos membros da CTPP:

I - zelar pelo fiel cumprimento das atribuições da CTPP;

II - participar das reuniões, debater, opinar e deliberar sobre as matérias em exame;

- III** - encaminhar à Secretaria Executiva da CTPP, via coordenação de bancada, quaisquer matérias que tenham interesse em submeter à comissão;
- IV** - confirmar participação nas reuniões com antecedência mínima de três dias de sua data;
- V** - justificar ausência na reunião da Comissão;
- VI** - compor os grupos de estudo tripartite, os grupos de trabalho tripartite e as comissões nacionais tripartites temáticas, quando assim indicado; e
- VII** - cumprir e fazer cumprir este Regimento.

Art. 10. Compete aos coordenadores de bancada, adicionalmente:

- I** - solicitar a inclusão de assuntos na pauta das reuniões;
- II** - consultar os membros da bancada sobre a pauta das reuniões e os assuntos em discussão;
- III** - informar a posição da bancada sobre os assuntos em discussão; e
- IV** - enviar à Secretaria de Inspeção do Trabalho os documentos consolidados com a posição de bancada, quando solicitado.

Art. 11. A Secretaria Executiva da CTPP será exercida pela Coordenação-Geral de Normatização e Registros - CGNOR/DSST/SIT, cabendo-lhe:

- I** - coordenar, orientar e executar as atividades de apoio técnico, administrativo e logístico às reuniões plenárias da Comissão;
- II** - manter articulações com órgãos e entidades representantes do governo, empregadores e trabalhadores, para secretariar administrativamente os trabalhos da CTPP;
- III** - secretariar as reuniões plenárias da CTPP;
- IV** - elaborar e distribuir as atas das reuniões aos representantes para apreciação;
- V** - assessorar e subsidiar o presidente da CTPP;
- VI** - manter organizado o acervo de assuntos de interesse da CTPP;
- VII** - expedir atos de convocação para reuniões, por determinação do Presidente da CTPP;
- VIII** - dar publicidade aos atos da CTPP; e
- IX** - praticar os demais atos necessários ao exercício das competências da CTPP.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 12. A função de representante e de membro de grupos de estudo tripartite, de grupos de trabalho tripartite e das comissões nacionais tripartites temáticas não será remunerada, sendo seu exercício considerado de relevante interesse público.

Art. 13. Os casos omissos e as dúvidas suscitadas quanto à aplicação deste Regimento Interno serão dirimidas pelo seu Presidente.

6. Portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de 13 de julho de 2023

Aprova o Regimento Interno da Mesa Nacional de Negociação Permanente e implementa o Protocolo da Mesa Nacional de Negociação Permanente - Princípios e Premissas que regem a Negociação Coletiva no Serviço Público Federal.

CAPÍTULO I DA NATUREZA E DA FINALIDADE

Art. 1º A Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) é um colegiado que possui natureza de instrumento de interlocução com servidores e empregados públicos civis da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, nos termos do art. 6º, inciso III, do Decreto nº 7.674, de 20 de janeiro de 2012, e tem por finalidade:

I - instituir metodologias de tratamento para as pautas e demandas apresentadas pelas Bancadas, decorrentes das relações funcionais e de trabalho no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, de caráter permanente, **buscando alcançar soluções negociadas** para os interesses manifestados por cada uma das Bancadas;

II - negociar a Pauta Unificada de Reivindicações dos servidores e empregados públicos de que trata o caput, protocolada pela Bancada Sindical junto ao Governo Federal; e

III - debater propostas de melhorias nos níveis de resolutividade e da qualidade dos serviços prestados à população.

DOS PRINCÍPIOS E PRECEITOS

Art. 20. A MNNP apoia-se nos seguintes princípios e preceitos:

VII - da liberdade sindical, que **reconhece aos sindicatos a legitimidade da defesa dos interesses e da explicitação dos conflitos decorrentes das relações funcionais e de trabalho** na Administração Pública;

VIII - da ética, da confiança recíproca, da boa-fé, da honestidade de propósitos e da flexibilidade para negociar;

IX - da obrigatoriedade das Bancadas **de buscarem a negociação** quando solicitado por uma delas;

7. Portaria nº 2.838, de 1º de agosto de 2023

Publica o Regimento Interno do Conselho Nacional do Trabalho - CNT.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO - CNT, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 5º do Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, publicado no Diário Oficial da União em 20 de abril de 2023, resolve:

Art. 1º Publicar, na forma do Anexo desta Portaria, o Regimento Interno do Conselho Nacional do Trabalho - CNT aprovado na I Reunião Ordinária do Colegiado ocorrida em 22 de junho de 2023.

Art. 2º Fica revogada a Portaria nº 1.161, de 15 de janeiro de 2020.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCOS PERIOTO

ANEXO REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO NACIONAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I DA NATUREZA E FINALIDADE

Art. 1º O Conselho Nacional do Trabalho - CNT, órgão colegiado de natureza consultiva, tripartite e paritário, instituído pelo Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023, é regido pelo presente Regimento Interno e tem as seguintes competências:

I - propor políticas e ações para modernizar as relações do trabalho;

II - estimular a negociação coletiva e o diálogo social como mecanismos de solução de conflitos;

III - promover o entendimento entre trabalhadores e empregadores e buscar soluções em temas estratégicos relativos às relações do trabalho;

IV - propor diretrizes para a elaboração dos planos, dos programas e das normas sobre políticas públicas em matéria trabalhista, de competência do Ministério do Trabalho e Emprego;

V - propor estudos e analisar normas complementares que tratem das condições e das relações do trabalho; e

VI - pronunciar-se sobre outros assuntos que lhe sejam submetidos, no âmbito de sua competência.

Art. 2º São princípios do CNT:

I - o tripartismo que consagre o diálogo social construtivo e harmônico entre trabalhadores, governo e empregadores;

II - a paridade entre as bancadas, para garantia do equilíbrio entre as representações na composição do Conselho; e

III - a busca do consenso entre as bancadas, como medida de equilíbrio para a condução dos debates e deliberações do Conselho.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO E DO MANDATO

Art. 3º O CNT é composto por trinta e seis representantes, denominados conselheiros, dos quais:

I - doze do Governo federal;

II - doze dos empregadores; e

III - doze dos trabalhadores.

§ 1º Cada membro do CNT terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e seus impedimentos.

§ 2º Os membros de que trata o inciso I do caput e os respectivos suplentes serão indicados pelos titulares dos seguintes órgãos:

I - três pelo Ministério do Trabalho e Emprego;

II - um pela Casa Civil da Presidência da República;

III - um pelo Ministério da Agricultura e Pecuária;

IV - um pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços;

V - um pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania;

VI - um pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos;

VII - um pelo Ministério da Igualdade Racial;

VIII - um pelo Ministério das Mulheres;

IX - um pelo Ministério da Previdência Social; e

X - um pelo Ministério das Relações Exteriores.

§ 3º Os membros de que trata o inciso II do caput e os respectivos suplentes serão indicados pelas doze confederações empresariais com registro ativo no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais com maior número de sindicatos filiados.

§ 4º Os membros de que trata o inciso III do caput e os respectivos suplentes serão indicados pelas centrais sindicais que atenderem aos requisitos de representatividade de que trata o art. 2º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, observado o disposto no art. 3º da referida Lei.

Art. 4º Os conselheiros, titulares e suplentes, serão designados pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, por meio de Portaria e terão mandato de dois anos, permitida uma recondução.

Art. 5º O mandato dos conselheiros tem caráter institucional, facultando-se às respectivas entidades e órgãos a sua substituição.

§ 1º A substituição de conselheiro deverá ser comunicada formalmente, com antecedência mínima de trinta dias da reunião subsequente, ao presidente do CNT, que a encaminhará para designação.

§ 2º Na hipótese de substituição de conselheiro titular ou suplente com mandato em curso, o substituto completará o prazo remanescente a partir da publicação da Portaria de designação.

Art. 6º Cabe aos conselheiros do CNT:

I - cumprir e fazer cumprir este Regimento.

II - sugerir medidas orientadas à modernização e democratização das relações do trabalho e sustentabilidade das empresas;

III - participar das reuniões, debater e opinar sobre as matérias em exame no Pleno, nas Comissões Temáticas e nos Grupos de Trabalho para os quais forem designados;

IV - participar das deliberações das respectivas bancadas;

V - encaminhar à Secretaria Executiva matérias que tenham interesse em submeter ao CNT;

VI - solicitar à Secretaria Executiva, ao presidente e aos demais conselheiros, informações que julgarem necessárias ao desempenho de suas atribuições;

VII - confirmar participação nas reuniões com antecedência mínima de quatro dias de sua data;

VIII - justificar ausência na reunião do Conselho, Comissões Temáticas e nos Grupos de Trabalho para os quais forem designados;

IX - compor as Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho, quando assim indicado; e

X - pedir vista de matéria submetida ao Pleno ou solicitar a retirada de item da pauta, quando entender necessário, os quais deverão ser reincluídos para deliberação na reunião ordinária subsequente.

CAPÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO DO CNT

Seção I Da Estrutura do CNT

Art. 7º O CNT é composto pela seguinte estrutura:

I - Presidência

II - Pleno;

III - Secretaria Executiva;

IV - Comissões Temáticas;

V - Grupos de Trabalho.

Subseção I Da Presidência do CNT

Art. 8º Cabe ao presidente do CNT:

I - convocar reuniões ordinárias e extraordinárias;

II - presidir as reuniões;

III - receber e opinar sobre consultas e propostas, encaminhando-as ao Pleno;

IV - distribuir as demandas aos coordenadores de bancada e às Comissões Temáticas;

V - solicitar as informações de que o CNT necessitar;

VI - solicitar à Secretaria Executiva estudos e pareceres sobre matérias de interesse do CNT;

VII - instituir Grupos de Trabalho, após aprovação do Pleno;

VIII - conceder vista aos conselheiros, de matéria submetida ao Pleno, bem como reincluí-la na pauta da reunião ordinária subsequente, para deliberação;

IX - definir a pauta das reuniões, ouvidos os coordenadores de bancadas, e encaminhá-la aos conselheiros;

X - encaminhar ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego as recomendações do CNT;

XI - encaminhar discussões sobre temas específicos para as Comissões Temáticas, ouvida a bancada interessada;

XII - designar os representantes das Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho, após indicação dos membros que compõem o CNT; e

XIII - publicar o Regimento Interno do CNT, bem como as suas respectivas alterações, nos termos do art. 5º do Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023.

Subseção II Do Pleno do CNT

Art. 9º Ao Pleno, órgão colegiado superior de deliberação no âmbito do CNT, composto pelos membros constantes nos parágrafos 2º, 3º e 4º do art. 2º deste Regimento, compete:

I - aprovar o regimento interno do CNT e alterações posteriores pela maioria absoluta dos seus representantes, observado o disposto no art. 5º, do Decreto nº 11.496, de 2023.

II - apresentar estudos e subsídios que versem sobre matérias na sua área de competência, em especial que versem acerca de relações de trabalho e organização sindical;

III - debater e opinar sobre consultas e propostas relacionadas com as matérias na área de sua competência, que visem à democratização das relações do trabalho no país, à atualização da legislação sindical e trabalhista, ao fomento à negociação coletiva e à autocomposição de conflitos na área do trabalho;

IV - deliberar sobre a constituição de Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho; e

V - pronunciar sobre assuntos que lhes sejam submetidos pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, em conformidade com o art. 1º deste Regimento Interno.

Parágrafo único. O CNT poderá convidar integrantes do governo, de organismos internacionais, da sociedade civil e especialistas para participar, eventualmente, das reuniões e discussões de temas específicos, sem direito a voto.

Art. 10. O Pleno reunir-se-á:

I - ordinariamente, a cada trimestre, por convocação de seu presidente, em dia, hora e local marcados com antecedência mínima de dez dias; e

II - extraordinariamente, a qualquer tempo, por convocação de seu presidente ou pela maioria de seus conselheiros, com antecedência mínima de dez dias.

Parágrafo único. As reuniões poderão ocorrer de forma presencial, telepresencial ou híbrida.

Art. 11. O quórum das reuniões do CNT é de maioria absoluta e o quórum de aprovação é de maioria simples.

Art. 12. O Pleno do CNT será presidido pelo Presidente do CNT, e na sua ausência, pelo seu suplente.

Parágrafo único. Extraordinariamente, caso não possa ser exercida a presidência do Pleno nos termos do caput, o encargo será exercido por um dos representantes do Ministério do Trabalho e Emprego indicado pelo presidente do CNT.

Art. 13. Cada bancada indicará um coordenador e seu suplente, dentre os seus conselheiros, a fim de otimizar o encaminhamento de manifestações e posicionamentos, e até três assessores técnicos junto à Secretaria Executiva do CNT, substituindo-os a qualquer tempo.

Subseção III Das Comissões Temáticas

Art. 14. O Pleno do CNT poderá, por consenso entre as bancadas, instituir Comissões Temáticas, com finalidade de monitorar, avaliar e propor políticas específicas relacionadas às relações do trabalho.

§ 1º A instituição das Comissões Temáticas será objeto de deliberação do Pleno do Conselho Nacional do Trabalho, e demandará portaria do presidente do CNT, onde constará sua composição, objetivo, tempo de duração, forma de funcionamento e designação do seu coordenador.

§ 2º As Comissões Temáticas serão compostas por até nove membros titulares e igual número de suplentes, indicados pelas bancadas dentre os representantes de que trata o artigo 2º e designados pelo presidente do CNT respeitando-se os princípios do tripartismo e paridade.

Subseção IV Dos Grupos de Trabalho

Art. 15. O Pleno do CNT poderá instituir Grupos de Trabalho específicos com o objetivo de auxiliar no cumprimento das competências de que trata o art. 1º.

§ 1º A instituição dos Grupos de Trabalho será objeto de deliberação do Pleno do Conselho Nacional do Trabalho, e demandará portaria do presidente do CNT, onde constará sua composição, objetivo, tempo de duração, forma de funcionamento e designação do seu coordenador.

§ 2º Os Grupos de Trabalho serão compostos por até dezoito membros titulares e igual número de suplentes, indicados pelas bancadas dentre os representantes de que trata o artigo 2º e designados pelo presidente do CNT respeitando-se os princípios do tripartismo e paridade.

§ 3º O Pleno do CNT poderá limitar o número de Grupos de Trabalho em operação simultânea.

§ 4º Os Grupos de Trabalho terão caráter temporário e duração não superior a um ano.

Subseção V Das atribuições dos coordenadores das Comissões Temáticas e dos Grupos de Trabalho

Art. 16. Cabe aos coordenadores das Comissões Temáticas e dos Grupos de Trabalho:

I - convocar e conduzir as reuniões ordinárias e extraordinárias;

II - receber e opinar sobre consultas e propostas;

III - solicitar à Secretaria Executiva, à Presidência e aos demais membros da Comissão Temática / Grupo de Trabalho, informações que julgarem necessárias ao desempenho das suas atribuições;

IV - propor ao Pleno a produção de estudos e pareceres sobre matérias de interesse da Comissão Temática;

V - definir a pauta das reuniões e encaminhá-la, com antecedência de quinze dias da data da reunião, aos membros da Comissão Temática; e

VI - encaminhar ao presidente do CNT as manifestações da Comissão Temática.

Subseção VI Das atribuições dos membros das Comissões Temáticas e dos Grupos de Trabalho

Art. 17. Cabe aos membros das Comissões Temáticas e dos Grupos de Trabalho:

I - cumprir e fazer cumprir este Regimento;

II - sugerir medidas orientadas à modernização e democratização das relações do trabalho e sustentabilidade das empresas;

III - manifestar-se sobre assuntos encaminhados pelo coordenador da Comissão Temática / Grupo de Trabalho;

IV - comparecer às reuniões, debater e opinar sobre as matérias em exame e participar da definição do posicionamento da respectiva bancada; e

V - encaminhar à Secretaria Executiva matérias que tenha interesse em submeter à respectiva Comissão Temática / Grupo de Trabalho.

Subseção VII
Da Secretaria Executiva do CNT

Art. 18. A Secretaria Executiva do CNT será exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 19. À Secretaria Executiva compete:

I - coordenar, orientar e executar as atividades de apoio técnico, administrativo e logístico às reuniões do CNT;

II - manter articulações com órgãos e entidades representantes do governo, empregadores e trabalhadores, para secretariar administrativamente os trabalhos do CNT;

III - agendar e secretariar as reuniões do CNT;

IV - elaborar e distribuir as atas das reuniões aos conselheiros, para apreciação;

V - assessorar e subsidiar o presidente do CNT e os coordenadores das Comissões Temáticas;

VI - manter organizado o acervo de assuntos de interesse do CNT;

VII - expedir atos de convocação para reuniões;

VIII - atuar de forma integrada com a Assessoria Parlamentar do Ministério do Trabalho e Emprego, no acompanhamento da tramitação dos projetos de lei referentes às relações do trabalho e organização sindical;

IX - dar publicidade aos atos do CNT, quando determinado pelo presidente; e

X - praticar os demais atos necessários ao exercício das competências do CNT.

Parágrafo único. A Secretaria de Relações do Trabalho e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego prestarão apoio técnico à Secretaria Executiva do CNT, visando assegurar o bom andamento do trabalho e das atividades das instâncias do CNT, conforme matérias a elas pertinentes.

CAPÍTULO IV
DAS REUNIÕES

Art. 20. Os conselheiros e os membros das Comissões Temáticas deverão receber, com antecedência mínima de dez dias de cada reunião, a pauta e a minuta da ata da última reunião, devendo esta ser submetida à aprovação.

Parágrafo único. Em caso de proposição de pauta, por qualquer das bancadas, deverá esta providenciar o encaminhamento do material sobre o tema respectivo ao Presidente e à Secretaria Executiva do CNT, a fim de compor o arquivo de convocação a ser enviado aos conselheiros, respeitado o disposto no art. 7º, IX, supra.

Art. 21. A comunicação de reunião será assegurada aos suplentes, que somente terão direito a voz e voto em caso de ausência do respectivo titular.

Art. 22. O quórum das reuniões do CNT é de maioria absoluta e o quórum de aprovação é de maioria simples, ressalvado o disposto no Inciso I do art. 9º.

Parágrafo único. Decorridos trinta minutos da hora determinada para o início da reunião sem que tenha sido atingido o quórum previsto no caput, a reunião deverá ser cancelada e o presidente determinará novo local, data e horário para sua realização.

Art. 23. Nas reuniões do Pleno, das Comissões Temáticas e Grupos de Trabalho somente poderão fazer uso da palavra:

- I - conselheiros titulares ou suplentes, na forma do art. 19 supra;
- II - convidados previamente autorizados; e
- III - assessores técnicos, quando autorizados pelo presidente / coordenador.

Art. 24. Apresentados os itens da pauta, iniciar-se-ão os debates, que visarão sempre ao consenso entre as bancadas.

Parágrafo único. Não havendo consenso, o quórum para a aprovação de matérias é a maioria simples, ressalvado o disposto no art. 9º, inciso I.

Art. 25. A partir de pedido formal de qualquer bancada o presidente retirará item da pauta, devendo o Pleno decidir na reunião subsequente o encaminhamento a ser dado ao item retirado.

CAPÍTULO V DAS MANIFESTAÇÕES, RECOMENDAÇÕES E DECISÕES

Art. 26. As bancadas poderão apresentar manifestação escrita ou oral acerca dos temas submetidos ao Pleno, às Comissões Temáticas ou aos Grupos de Trabalho.

Parágrafo único. A manifestação escrita deverá conter enunciado sucinto de seu objeto, histórico e justificativa e, se for o caso, parecer técnico e informações adicionais, que comporão anexos.

Art. 27. O CNT poderá expedir recomendações sobre assuntos de sua competência.

Art. 28. As decisões no âmbito do Pleno, das Comissões Temáticas e dos Grupos de Trabalho dar-se-ão preferencialmente pelo consenso entre as bancadas, sendo exigido o registro de posições convergentes e divergentes dos órgãos e entidades que compõem o CNT.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. As funções de conselheiro, membro de Comissão Temática e de integrante de Grupo de Trabalho não será remunerada, sendo seu exercício considerado de relevante interesse público.

Parágrafo único. As despesas necessárias ao comparecimento às reuniões e demais atividades do CNT, das Comissões Temáticas e dos Grupos de Trabalho constituirão ônus dos respectivos órgãos e entidades representadas.

Art. 30. Os casos omissos e as dúvidas suscitadas quanto à aplicação deste Regimento Interno serão dirimidos preliminarmente pelo Presidente do CNT em conjunto com os coordenadores de bancada, com efeitos válidos até que o Pleno delibere sobre a matéria.

8. Portaria MTE nº 3.472, DE 4 de outubro de 2023

Dispõe sobre os procedimentos para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego. (atualizada conforme Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no Título V do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, na Súmula nº 677 do Supremo Tribunal Federal e no Processo nº 19964.200636/2023-94, resolve:

Art. 1º Os procedimentos para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Emprego serão estabelecidos nesta Portaria.

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. 2º Para os fins desta Portaria, considera-se:

- I** - pedido de registro sindical - procedimento por meio do qual uma entidade sindical requer seu registro junto ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES;
- II** - pedido de registro de alteração estatutária - procedimento por meio do qual uma entidade registrada no CNES requer o registro de alteração de sua categoria ou base territorial;
- III** - pedido de registro de fusão - procedimento por meio do qual dois ou mais sindicatos já registrados no CNES com categoria ou base territorial idênticas que se uniram em comum acordo, requerem o registro do novo sindicato formado, que os sucederá em direitos e obrigações, com a consequente extinção dos preexistentes;
- IV** - pedido de registro de incorporação - procedimento por meio do qual um sindicato registrado no CNES, denominado incorporador, requer o registro de nova representação pela absorção, em comum acordo, da representação sindical de um ou mais sindicatos com categoria ou base territorial idênticas e registrados no CNES, denominados incorporados, que serão extintos e sucedidos em seus direitos e obrigações por aquele;
- V** - pedido de registro de atualização sindical - procedimento instituído pela Portaria MTE nº 197, de 18 de abril de 2005, por meio do qual uma entidade sindical com registro concedido antes de 18 de abril de 2005 promove o seu recadastramento junto ao CNES; e
- VI** - pedido de registro de atualização de dados perenes - procedimento por meio do qual entidades sindicais com cadastro ativo no CNES requerem a atualização de dados referentes à localização (correio eletrônico, endereço, endereço eletrônico e telefone), composição da diretoria e filiação, quando houver.

TÍTULO I DOS PEDIDOS

CAPÍTULO I DOS PEDIDOS DE REGISTRO E DE ALTERAÇÃO ESTATUTÁRIA DE SINDICATOS

Seção I Do pedido de registro sindical

Art. 3º Para realizar pedido de registro sindical, o requerente deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção “Registro Sindical (SC)”, seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

- I** - edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação ou ratificação de fundação do sindicato, publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal, impresso ou digital, de circulação na base territorial pretendida, do qual conste;

- a)** nome completo do subscritor;
- b)** descrição de toda a categoria e base territorial pretendida, com a indicação nominal de todos os municípios e estados pretendidos; e
- c)** data, horário e local da realização da assembleia;

II - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação do sindicato, na qual deverá constar expressamente a aprovação da fundação ou da ratificação de fundação, a descrição da categoria profissional ou econômica e da base territorial aprovadas, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local da realização e, ainda, o nome completo, o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, a razão social e o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa, se entidade patronal, e as assinaturas dos participantes;

III - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de sindicalizados, número de aptos a votar, número de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, e resultado do processo eleitoral;

IV - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e de término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes eleitos:

- a)** nome completo;
- b)** número de inscrição no CPF; e
- c)** função dos dirigentes do sindicato requerente;

V - estatuto social aprovado em assembleia geral, que contenha objetivamente a categoria e a base territorial aprovadas, não sendo aceitos termos genéricos, como "afins", "conexos" e "similares"; e

VI - declaração de pertencimento à categoria, assinada pelo subscritor do edital e por cada um dos dirigentes eleitos do sindicato, na qual conste expressamente que integram a categoria e que contenha, sobre estes, o nome completo e o número de inscrição no CPF.

§ 1º As publicações previstas no inciso I do caput devem ser feitas com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data da realização da assembleia, para sindicato com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para sindicato com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação.

§ 2º O intervalo entre as publicações previstas no inciso I do caput não deve ser superior a 5 (cinco) dias.

§ 3º A publicação em jornal, prevista no inciso I do caput, também deve ser feita em todas as unidades da Federação, quando se tratar de sindicato com abrangência nacional, ou nos respectivos estados abrangidos, quando se tratar de sindicato interestadual.

§ 4º As exigências previstas no § 3º poderão ser supridas pela publicação em jornal cuja tiragem seja comprovadamente de abrangência nacional.

§ 5º A documentação prevista nos incisos II a V do caput deve ser registrada em cartório da comarca da sede do sindicato requerente.

§ 6º O sindicato requerente deve possuir inscrição no CNPJ com a descrição da natureza jurídica de "Entidade Sindical".

§ 7º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

Seção II

Do pedido de registro de alteração estatutária

Art. 4º Para o pedido de registro de alteração estatutária, o sindicato interessado deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção "Alteração Estatutária (SA)", seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - edital de convocação dos membros da categoria, subscrito pelo representante legal do sindicato, para assembleia geral de alteração estatutária, publicado no DOU e em jornal, impresso ou digital, de circulação na base territorial representada e pretendida, do qual conste:

- a)** nome completo do subscritor;
- b)** descrição de toda a categoria ou categorias representadas e pretendidas com indicação nominal de todos os municípios ou estados representados e pretendidos; e
- c)** data, horário e local da realização da assembleia;

II - ata da assembleia geral, registrada em cartório, na qual deverá constar expressamente a aprovação da alteração estatutária, a descrição da categoria e da base territorial aprovadas, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local da realização e, ainda, o nome completo, o número de inscrição no CPF, a razão social e o número de inscrição no CNPJ da empresa, se entidade patronal, e as assinaturas dos participantes; e

III - estatuto social, registrado em cartório, aprovado em assembleia geral, que contenha objetivamente a categoria e a base territorial aprovadas, não sendo aceitos termos genéricos, como “afins”, “conexos” e “similares”.

§ 1º As publicações previstas no inciso I do caput devem ser feitas com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data da realização da assembleia, para a sindicato com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para sindicato com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação.

§ 2º O intervalo entre as publicações previstas no inciso I do caput não deve ser superior a 5 (cinco) dias.

§ 3º A publicação em jornal, prevista no inciso I do caput, também deve ser feita em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, ou nos respectivos estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

§ 4º As exigências previstas no § 3º poderão ser supridas pela publicação em jornal cuja tiragem seja comprovadamente de abrangência nacional.

§ 5º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

§ 6º Na hipótese de emancipação de município, o sindicato preexistente na área emancipada deverá solicitar o registro da alteração estatutária, nos termos deste artigo.

§ 7º Para apresentar o pedido de registro de alteração estatutária, o sindicato deverá estar com o cadastro ativo e com os dados atualizados sobre a composição da diretoria no sistema CNES.

Seção III Do pedido de registro de fusão

Art. 5º Para o pedido de registro de fusão, o sindicato interessado deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção “Solicitação de Fusão (SF)”, seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - editais de convocação dos membros das categorias representadas de cada sindicato, subscrito por seus respectivos representantes legais, para assembleia geral conjunta para autorização da fusão, na forma dos estatutos de cada sindicato, do qual conste:

- a)** nome completo dos subscritores;
- b)** descrição da categoria e base territorial atuais, com a indicação nominal de todas as categorias, municípios e estados representados pelos sindicatos que pretendam a fusão; e
- c)** data, horário e local da realização da assembleia.

II - ata da assembleia geral, na qual deverá constar expressamente a aprovação da fusão, a descrição da categoria e da base territorial fundidas, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da

assembleia, a data, o horário e o local da realização e, ainda, o nome completo, o número de inscrição no CPF, a razão social e o número de inscrição no CNPJ da empresa, se entidade patronal, e as assinaturas dos participantes;

III - estatuto social aprovado em assembleia geral, que contenha objetivamente a categoria e a base territorial correspondentes, não sendo aceitos termos genéricos, como "afins", "conexos" e "similares".

IV - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de sindicalizados, número de aptos a votar, número de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, e resultado do processo eleitoral;

V - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes eleitos:

- a)** nome completo;
- b)** número de inscrição no CPF; e
- c)** função dos dirigentes do sindicato requerente.

VI - declaração de pertencimento à categoria, assinada pelo subscritor do edital e por cada um dos dirigentes eleitos do sindicato, na qual conste expressamente que integram a categoria e que contenha, sobre estes, o nome completo e o número de inscrição no CPF.

§ 1º As publicações previstas no inciso I devem ser feitas com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação.

§ 2º O intervalo entre as publicações previstas no inciso I não deve ser superior a 5 (cinco) dias.

§ 3º A publicação em jornal, prevista no inciso I, também deve ser feita em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, ou nos respectivos estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

§ 4º As exigências previstas no § 3º poderão ser supridas pela publicação em jornal cuja tiragem seja comprovadamente de abrangência nacional.

§ 5º A ata da assembleia geral e o estatuto social, previstos nos incisos II a V, devem ser registrados em cartório da comarca da sede do sindicato resultante da fusão.

§ 6º A representação do sindicato resultante da fusão não poderá exceder à soma da representação dos sindicatos preexistentes.

§ 7º O sindicato requerente deve possuir inscrição no CNPJ com a descrição da natureza jurídica de "Entidade Sindical".

§ 8º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

§ 9º Para apresentar o pedido de registro de fusão, os sindicatos deverão estar com os cadastros ativos e com os dados atualizados sobre a composição das diretorias no sistema CNES.

Seção IV Do pedido de registro de incorporação

Art. 6º Para o pedido de registro de incorporação, o sindicato interessado deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção "Solicitação de Incorporação (SI)", seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - editais de convocação dos membros das categorias representadas de cada sindicato, subscrito por seus respectivos representantes legais, para assembleia geral conjunta para autorização da incorporação, na forma dos estatutos de cada sindicato, do qual conste:

- a)** nome completo dos subscritores;

b) descrição das respectivas categorias e bases territoriais, conforme a representação dos sindicatos, para assembleia geral de autorização da incorporação; e
c) data, horário e local da realização da assembleia.

II - ata da assembleia geral, registrada em cartório, na qual deverá constar expressamente a aprovação da incorporação, a descrição da categoria e da base territorial aprovadas, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local da realização e, ainda, o nome completo, o número de inscrição no CPF, a razão social e o número de inscrição no CNPJ da empresa, se entidade patronal, e as assinaturas dos participantes; e

III - estatuto social, registrado em cartório, aprovado em assembleia geral, que contenha objetivamente a categoria e a base territorial aprovadas, não sendo aceitos termos genéricos, como "afins", "conexos" e "similares".

§ 1º As publicações previstas no inciso I do caput devem ser feitas com antecedência mínima de 20 (vinte) dias da data da realização da assembleia, para a entidade com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de 45 (quarenta e cinco) dias para entidades com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação.

§ 2º O intervalo entre as publicações previstas no inciso I do caput não deve ser superior a 5 (cinco) dias.

§ 3º A publicação em jornal, prevista no inciso I do caput, também deve ser feita em todas as unidades da Federação, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, ou nos respectivos estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

§ 4º As exigências previstas no § 3º poderão ser supridas pela publicação em jornal cuja tiragem seja comprovadamente de abrangência nacional.

§ 5º A representação do sindicato resultante da incorporação não poderá exceder à soma da representação dos sindicatos preexistentes.

§ 6º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

§ 7º Para apresentar o pedido de registro de incorporação, os sindicatos deverão estar com os cadastros ativos e com os dados atualizados sobre a composição das diretorias no sistema CNES.

CAPÍTULO II

DOS PEDIDOS DE REGISTRO E DE ALTERAÇÃO ESTATUTÁRIA DE ENTIDADES DE GRAU SUPERIOR

Art. 7º As federações e as confederações deverão se organizar na forma dos art. 534 e 535 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. As entidades de grau superior coordenarão os interesses das entidades a elas filiadas.

Seção I

Do pedido de registro de entidade de grau superior

Art. 8º Para realizar pedido de registro sindical, o requerente deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção "Registro Sindical (SC)", e seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico e encaminhar no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - edital de convocação dos representantes legais das entidades fundadoras para assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação da entidade de grau superior, publicado no DOU com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da assembleia, do qual conste:

- a)** nome completo do subscritor ou subscritores;
- b)** número de inscrição no CNPJ das entidades fundadoras;

c) denominação das entidades fundadoras; e

d) data, horário e local da realização da assembleia;

II - ata da assembleia geral, na qual contenha expressamente a finalidade da assembleia, a aprovação ou ratificação da fundação, a descrição da categoria e a base territorial aprovadas, data, horário e local da realização, indicação das entidades fundadoras com os respectivos números de inscrição no CNPJ, o nome completo, o número de inscrição no CPF e as assinaturas dos participantes;

III - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número de aptos a votar, número de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, e resultado do processo eleitoral;

IV - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes eleitos:

a) nome completo;

b) número de inscrição no CPF; e

c) função dos dirigentes da entidade requerente;

V - estatuto social aprovado em assembleia geral, que contenha obrigatoriamente a categoria e a base territorial aprovadas, não sendo aceitos termos genéricos, como "afins", "conexos" e "similares"; e

VI - declaração de pertencimento à categoria, assinada pelo subscritor do edital e por cada um dos dirigentes eleitos da entidade sindical, na qual conste expressamente que integram a categoria e que contenha, sobre estes, o nome completo e o número de inscrição no CPF.

§ 1º As entidades que pretendam participar da fundação de entidade de grau superior deverão possuir cadastro ativo e dados atualizados sobre a composição das respectivas diretorias no sistema CNES, e fazer o pedido de atualização de dados perenes na modalidade "filiação".

§ 2º A documentação prevista nos incisos II a V do caput deve ser registrada em cartório da comarca da sede da entidade requerente.

§ 3º O requerente deve possuir inscrição no CNPJ com a descrição da natureza jurídica de "Entidade Sindical".

§ 4º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

Seção II

Do pedido de registro de alteração estatutária de entidade de grau superior

Art. 9º Para o pedido de registro de alteração estatutária de entidade de grau superior, o interessado deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção "Alteração Estatutária (SA)", seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - edital de convocação do conselho de representantes da entidade sindical de grau superior, publicado no DOU com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data da assembleia, do qual conste:

a) nome completo do subscritor;

b) objeto da alteração; e

c) data, horário e local da realização da assembleia;

II - ata da assembleia geral, registrada em cartório, na qual deverá constar o objeto da alteração, a descrição da categoria e base territorial aprovadas, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local da realização, os nomes completos, os números de inscrição no CPF e as respectivas assinaturas dos participantes; e

III - estatuto social aprovado em assembleia geral, que contenha objetivamente a categoria e a base territorial aprovadas, registrado em cartório.

§ 1º Não sendo apresentados os documentos no prazo previsto no caput, o requerimento eletrônico será automaticamente invalidado.

§ 2º Para apresentar o pedido de registro de alteração estatutária, a entidade deverá estar com o cadastro ativo e com os dados atualizados sobre a composição da diretoria no sistema CNES.

CAPÍTULO III DA ANÁLISE E DA DECISÃO DOS PEDIDOS

Seção I Do encaminhamento e da análise

Art. 10. Os pedidos de que tratam os Capítulos I e II serão analisados pela Coordenação-Geral de Registro Sindical com a observância dos seguintes critérios:

I - adequação da categoria pleiteada à definição prevista no art. 511 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;

II - regularidade da documentação apresentada;

III - existência de inscrição no CNPJ da entidade constando “Entidade Sindical” no campo “natureza jurídica”, na forma do § 6º do art. 3º, § 7º do art. 5º e § 3º do art. 8º;

IV - compatibilidade entre o requerimento eletrônico no sistema CNES e a documentação apresentada; (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

V - correspondência entre a denominação da entidade e a categoria pleiteada prevista no art. 572 da CLT; (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

VI - existência, no sistema CNES, de número mínimo de filiados, para as entidades de grau superior, conforme previsto nos art. 534 e 535 da CLT; (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

VII - nos casos de fusão e incorporação, a representação da entidade resultante não deve exceder a soma da representação das entidades preexistentes. **VII** - nos casos de fusão e incorporação, a representação da entidade resultante não deve exceder a soma da representação das entidades preexistentes; e (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

VIII - inexistência, no sistema CNES, de outros sindicatos representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a do sindicato requerente. (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

§ 1º Verificada irregularidade ou insuficiência relacionada aos incisos II a V do caput, a Coordenação Geral de Registro Sindical notificará a entidade, por meio eletrônico, para saneamento no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, contados do envio da notificação, sob pena de arquivamento do pedido.

§ 2º A previsão do § 1º não se aplica a irregularidades ou insuficiência de documentos que impliquem na publicação de novos editais.

§ 3º Constatada a existência de conflito parcial de representação, o pedido de registro será publicado no DOU, salvo se a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato representante de idêntica categoria registrado no sistema CNES.

Art. 11. Não será permitida a tramitação simultânea de mais de um processo de pedido de registro sindical, de alteração estatutária, de fusão ou de incorporação de uma mesma entidade.

Art. 12. Constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro sindical ou de alteração estatutária com coincidência total ou parcial de base territorial ou de categoria, deve-se publicar o pedido respeitando a ordem cronológica, conforme data e hora do protocolo, caso ambos tenham protocolizado a documentação de forma regular e completa.

Parágrafo único. Se protocolizados com a documentação incompleta, a publicação obedecerá a ordem cronológica de regularização da documentação.

Seção II Da publicação

Art. 13. Com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical e constatada a regularidade do pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, o Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho determinará a sua publicação no DOU, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnações. (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

§ 1º Após a publicação no DOU, a Coordenação-Geral de Registro Sindical enviará comunicação aos sindicatos identificados, representantes da mesma categoria, em base territorial coincidente com a do sindicato requerente, por meio eletrônico, para conhecimento do pedido em trâmite.

§ 2º A comunicação prevista no § 1º não é requisito para a apresentação de impugnação e não substitui a impugnação por sindicato interessado.

§ 3º As disposições deste artigo não se aplicam aos seguintes pedidos:

I - alteração estatutária para redução de base territorial;

II - fusão e incorporação, considerando que a entidade resultante da fusão ou incorporação não ultrapassa a representação dos sindicatos preexistentes; e

III - registro ou alteração estatutária de entidades de grau superior.

Seção III Das impugnações

Subseção I Dos requisitos para impugnação

Art. 14. Poderão apresentar impugnação a pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, por meio do sistema SEI/MTE, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de publicação de que trata o art. 13:

I - sindicato registrado no sistema CNES que esteja com os dados atualizados sobre a composição da diretoria;

II - sindicato registrado no sistema CNES, mesmo que não esteja com os dados atualizados sobre a composição da diretoria, desde que indique na impugnação o número do pedido de atualização de dados perenes gerado no sistema CNES e o número do processo correspondente gerado no sistema SEI/MTE em que tenham sido juntados os documentos a que se referem as alíneas do inciso II do caput do art. 42;

III - sindicato com registro concedido até 18 de abril de 2005, mesmo que não tenha realizado a atualização sindical, conforme disposto no inciso V do caput do art. 2º, desde que indique na impugnação o número do pedido de atualização sindical gerado no sistema CNES e o número do processo correspondente gerado no sistema SEI/MTE em que tenham sido juntados os documentos a que se refere o art. 36; e

IV - sindicato com processo de pedido de registro sindical publicado no DOU, mesmo que sobrerestado, desde que junte à impugnação a documentação prevista nas alíneas do inciso II do caput do art. 42.

§ 1º Os documentos a que se referem os incisos II e III do caput deverão ser juntados dentro do prazo previsto no caput, sob pena de indeferimento da impugnação.

§ 2º A invalidação dos pedidos a que se referem os incisos II e III do caput implicará no indeferimento da impugnação.

§ 3º As impugnações deverão ser individuais, fazer referência a um único pedido e identificar o sindicato conflitante, por meio do número da inscrição no CNPJ, e indicar a coincidência existente de base territorial e de categoria.

Subseção II Da análise das impugnações

Art. 15. As impugnações serão indeferidas e arquivadas pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, nas seguintes hipóteses:

- I** - inobservância do prazo previsto no caput do art. 14;
- II** - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados;
- III** - não coincidência de base territorial e categoria entre as entidades indicadas como conflitantes;
- IV** - perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retirada do conflito;
- V** - desistência da impugnação;
- VI** - indicação, pelo impugnante, exclusivamente, de conflito preexistente ao objeto da alteração estatutária;
- VII** - apresentação por entidade de grau diverso da entidade impugnada, salvo por instrumento de procuração específica; e
- VIII** - apresentação por entidade com representação prevista no § 2º do art. 511 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, em face de pedido de registro sindical ou de alteração estatutária pleiteada por entidade com representação de categoria diferenciada, nos termos do disposto no § 3º do art. 511 do mesmo normativo.

Parágrafo único. A desistência da impugnação deve ser fundamentada e assinada por representante legal da entidade impugnante, com mandato vigente.

Art. 16. Acolhida a impugnação e constatada a existência de conflito de representação, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, o Diretor do Departamento de Relações do Trabalho determinará a publicação no DOU de notificação para que o sindicato impugnado apresente o resultado da solução do conflito, na forma do § 1º do art. 17, no prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de indeferimento do pedido de registro.

Seção III Do procedimento de solução de conflitos

Art. 17. A solução do conflito poderá resultar de autocomposição, mediação ou arbitragem, à escolha dos 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 Na hipótese de solução do conflito, deverá ser juntado aos autos do processo do sindicato impugnado, em trâmite no sistema SEI/MTE, documento firmado pelas partes que informe, objetivamente, a representação acordada de cada entidade envolvida.

§ 2º Aprovado o documento previsto no § 1º pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, o sindicato impugnado será notificado, por meio eletrônico, a incluir no sistema SEI/MTE, no prazo de 90 (noventa) dias, contado do envio da notificação, sob pena de indeferimento do pedido de registro:

I - ata de assembleia, registrada em cartório, que contenha aprovação da nova representação após o acordo, acompanhada de lista de presença contendo a finalidade da assembleia, data, horário e local da realização e, ainda, nome completo, número de inscrição no CPF e assinatura dos participantes; e

II - estatuto social, registrado em cartório, que contenha objetivamente os elementos identificadores da nova representação, não aceitos termos genéricos, como "afins", "similares" e "conexos".

§ 3º Nenhuma alteração de representação que amplie a categoria ou a base territorial requerida, objeto do litígio, será aceita como solução do conflito.

§ 4º Considera-se dirimido o conflito quando for retirado o objeto da controvérsia, conforme disposto no inciso IV do caput do art. 15.

Art. 18. Nos primeiros 60 (sessenta) dias do prazo previsto no art. 16, os sindicatos envolvidos em conflito de representação poderão solicitar, por meio do sistema SEI/MTE, à Secretaria de Relações do Trabalho a realização de mediação.

§ 1º Feito o pedido de mediação, os representantes legais dos sindicatos conflitantes serão notificados, por meio eletrônico, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, para comparecimento na reunião destinada à mediação, que será realizada no âmbito da Secretaria de Relações do Trabalho ou da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da sede da entidade impugnada, presencialmente, em formato virtual ou híbrido.

§ 2º Não podendo comparecer, o representante legal poderá designar procurador, que deverá apresentar procuração com poderes específicos para discussão e decisão.

§ 3º O servidor designado como mediador iniciará o procedimento previsto no caput, convidando as partes para se pronunciarem sobre as bases de um possível acordo.

§ 4º Será lavrada ata da reunião, obrigatoriamente assinada pelo servidor e por representante legal de todas as partes envolvidas presentes, da qual conste, além das eventuais ausências, o resultado da tentativa de acordo.

§ 5º Ausentes o impugnante ou o impugnado por motivo de caso fortuito ou de força maior, a reunião poderá ser remarcada, sem observância do prazo previsto no § 1º, devendo, entretanto, ser observado o prazo previsto no art. 16.

Seção IV Do deferimento

Art. 19. Os pedidos de registro de que tratam os Capítulos I e II do Título I serão deferidos pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, nos termos desta Portaria, nas seguintes hipóteses:

- I** - decorrido o prazo previsto no caput do art. 14 sem que tenham sido apresentadas impugnações ao pedido;
- II** - arquivamento de todas as impugnações, na forma do disposto no art. 15;
- III** - após a apresentação dos documentos previstos no § 2º do art. 17;
- IV** - quando o objeto da alteração estatutária reduzir a base territorial da entidade, atendidos os requisitos previstos no art. 4º;
- V** - quando cumpridos os requisitos previstos no Capítulo II, nos casos de entidades de grau superior;
- VI** - nos casos de fusão e incorporação, considerando que o sindicato resultante da fusão ou incorporação não ultrapassa a representação dos sindicatos preexistentes; e
- VII** - por determinação judicial.

Parágrafo único. A entidade sindical que estiver com os dados desatualizados sobre a composição da diretoria no sistema CNES será notificada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio eletrônico, para que realize a atualização e encaminhe pelo sistema SEI/MTE os documentos constantes das alíneas do inciso II do caput do art. 42, no prazo de 60 (sessenta) dias do envio da notificação, sob pena de indeferimento do pedido de registro.

Art. 20. Na fusão ou incorporação de sindicatos, a publicação do deferimento do pedido ocorrerá simultaneamente com a publicação do cancelamento do registro dos demais envolvidos.

Art. 21. Deferido o registro, o cadastro da entidade será ativado no sistema CNES de acordo com a representação deferida, e a entidade:

- I** - deverá manter atualizados os dados perenes, nos termos do Capítulo III; e
- II** - poderá requerer junto à Secretaria de Relações do Trabalho a geração do respectivo código sindical.

§ 1º Para solicitar a geração do código sindical, a entidade sindical deverá abrir na Caixa Econômica Federal conta corrente em seu nome, intitulada “Depósitos da Arrecadação da contribuição sindical”, de acordo com o previsto no art. 588 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

§ 2º Efetivado o previsto no § 1º, a entidade sindical deverá proceder ao pedido de atualização de dados perenes na modalidade “filiação”, conforme disposto no caput e no inciso I do caput do art. 42, inserir os dados bancários relativos à conta corrente, bem como o responsável pela sua movimentação.

§ 3º Consideradas válidas as informações encaminhadas pela entidade sindical, a Secretaria de Relações do Trabalho gerará o respectivo código sindical.

Seção V Do indeferimento e do arquivamento

Art. 22. Os pedidos de registro serão indeferidos pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, nos termos desta Portaria, nas seguintes hipóteses:

I - não caracterização da categoria pleiteada, nos termos do art. 511 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;

II - insuficiência ou irregularidade de documentação não passíveis de saneamento, nos termos do § 2º do art. 10, ou ausência de saneamento no prazo previsto no § 1º do art. 10;

III - incompatibilidade entre o requerimento eletrônico no sistema CNES e a documentação apresentada;

IV - inexistência de inscrição no CNPJ da entidade constando “Entidade Sindical” no campo “natureza jurídica”, na forma do § 6º do art. 3º, § 7º do art. 5º e § 3º do art. 8º, ou ausência de saneamento no prazo previsto no § 1º do art. 10;

V - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato requerente com sindicato registrado no sistema CNES;

VI - não constatação de que o subscritor do edital e membros da diretoria pertencem à categoria e à base territorial requerida;

VII - não apresentação da documentação prevista no art. 16 e incisos I e II do § 2º do art. 17, nos respectivos prazos, ou apresentação de documento que não ponha fim ao conflito;

VIII - quando a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato registrado no sistema CNES, representante de idêntica categoria;

IX - no caso de entidades de grau superior, quando não forem cumpridos os requisitos previstos no Capítulo II do Título I;

X - nos casos de fusão e incorporação, se a representação da entidade resultante exceder a soma da representação das entidades preexistentes;

XI - se o interessado deixar de promover os atos que lhe competem dentro do prazo fixado pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho; e

XII - por determinação judicial.

Art. 23. Os processos de pedidos de registro de que tratam os Capítulos I e II do Título I serão arquivados pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, nos termos desta Portaria, nas seguintes hipóteses:

I - por indeferimento do pedido;

II - quando identificada duplicidade de pedidos referentes a uma mesma entidade; e

III - por desistência da entidade sindical interessada.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso II, serão arquivados os processos dos pedidos anteriores ao último protocolizado.

Seção VI Da suspensão

Art. 24. Os processos de pedido de registro sindical serão suspensos pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, neles não se praticando quaisquer atos, nas seguintes hipóteses:

I - por determinação judicial; e

II - durante o procedimento de solução de conflitos, observados os prazos previstos no art. 16 e § 2º do art. 17.

TÍTULO II DO REGISTRO

CAPÍTULO I DA INCLUSÃO E DAS ANOTAÇÕES NO SISTEMA CNES

Art. 25. Após a publicação do deferimento do pedido, os dados cadastrais da entidade serão incluídos no sistema CNES.

Art. 26. Quando a publicação do deferimento de registro sindical ou de registro de alteração estatutária resultar na exclusão de categoria ou de base territorial de entidade sindical registrada no sistema CNES, a modificação será anotada imediatamente no registro da entidade preexistente, para que conste, de forma atualizada, a sua representação.

§ 1º A entidade sindical atingida por publicação de deferimento de registro sindical ou de registro de alteração estatutária com conflito parcial de representação será notificada, por meio do correio eletrônico, para que apresente, no prazo de 90 (noventa) dias do envio da notificação, novo estatuto social com sua representação atualizada.

§ 2º Não juntado novo estatuto social, na forma do parágrafo anterior, o registro sindical será suspenso, nos termos do disposto no inciso I do caput do art. 37.

Art. 27. Para a fiel correspondência entre o trâmite dos processos e os dados do sistema CNES, neste serão anotados todos os atos praticados no curso dos processos.

Seção I Da “Carta do Milho”

Art. 28. Poderão ser registradas no sistema 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, desde que atendidas as condições previstas nesta Portaria.

Art. 29. Para os pedidos de registro no sistema CNES, as entidades previstas no art. 28 deverão acessar o portal gov.br, na opção “Registro Sindical (SC)”, no campo “Classe”, selecionar a opção “Rural - Carta do Milho”, seguir as instruções ali constantes para a transmissão eletrônica dos dados e encaminhar, no prazo de 30 (trinta) dias, à Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio do sistema SEI/MTE, os seguintes documentos:

I - cópia da carta sindical;

II - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da forma de eleição, número de sindicalizados, número de pessoas aptas a votar, número de pessoas votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, e resultado do processo eleitoral;

III - ata de posse da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da data de início e de término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes eleitos:

- a)** nome completo;
- b)** número de inscrição no CPF; e
- c)** função dos dirigentes da entidade requerente;

IV - estatuto social registrado em cartório; e

V - declaração de pertencimento à categoria, assinada pelo subscritor do edital e por cada um dos dirigentes eleitos do sindicato, na qual conste expressamente que integram a categoria e que contenha, sobre estes, o nome completo e o número de inscrição no CPF.

Art. 30. Os pedidos de que tratam o art. 28 serão analisados para verificação da unicidade sindical e regularidade da documentação.

Parágrafo único. Para fins de observância da unicidade sindical, será verificada, no sistema CNES, a existência de entidade sindical representante da categoria na mesma base territorial descrita na carta sindical.

Art. 31. Após a verificação da regularidade da documentação apresentada, o pedido de registro no sistema CNES será publicado no DOU, para fins de publicidade e abertura de prazo para impugnações, devendo ser observada a previsão do disposto no § 1º e no § 2º do art. 13.

Art. 32. O procedimento de apresentação de impugnação, bem como a solução de conflitos, seguirá os mesmos ditames previstos nos art. 14 a 18.

Art. 33. Na hipótese de não haver impugnação válida e não existir outra entidade registrada que possua base territorial e categoria com ela coincidentes, será feito o registro da entidade sindical no sistema CNES.

§ 1º O deferimento dos pedidos ficará condicionado ao preenchimento dos requisitos previstos no art. 19.

§ 2º O registro da entidade sindical no sistema CNES não terá o condão de alterar a sua situação jurídica.

Art. 34. Toda alteração estatutária das entidades mencionadas no art. 28 que envolva mudança na categoria ou na base territorial, existentes desde a concessão da carta sindical, somente será objeto de apreciação após o seu registro no sistema CNES e cumpridos os requisitos desta Portaria.

Seção II Da atualização sindical

Art. 35. As entidades sindicais que não efetuaram a atualização sindical a que se refere o inciso V do caput do art. 2º, deverão realizá-la por meio da opção “Atualização Sindical (SR)”, no portal gov.br, até o dia 30 de setembro de 2024, sob pena de cancelamento do registro.

Art. 36. Para efetuar a atualização sindical, a entidade interessada deverá apresentar os seguintes documentos:

I - estatuto social registrado em cartório, no qual conste a atual representação de seu registro ou de alteração estatutária deferida;

II - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da forma de eleição, número de aptos a votar, número de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, resultado do processo eleitoral e, se entidade de primeiro grau, número de sindicalizados;

III - ata de posse da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da data de início e de término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes eleitos:

- a)** nome completo;
- b)** número de inscrição no CPF; e
- c)** função dos dirigentes do sindicato requerente;

IV - declaração de filiação à entidade de grau superior, se for o caso, assinada pelo representante legal; e

V - declaração de pertencimento à categoria, assinada por cada um dos dirigentes eleitos do sindicato, na qual conste expressamente que integram a categoria e que contenha, sobre estes, o nome completo e o número de inscrição no CPF.

§ 1º No caso de entidades que obtiveram registro por meio de carta sindical, a interessada poderá substituir o estatuto social previsto no inciso I por cópia da respectiva carta.

§ 2º Toda alteração estatutária das entidades que devam fazer atualização sindical e que envolva mudança na categoria ou na base territorial deverá seguir o rito previsto nos art. 4º ou 9º, conforme o caso.

CAPÍTULO II DA SUSPENSÃO E DO CANCELAMENTO DO REGISTRO SINDICAL

Seção I Da suspensão

Art. 37. O registro sindical será suspenso pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, nas seguintes hipóteses:

I - quando a entidade sindical tiver seu registro anotado, na forma do art. 26, e deixar de enviar, no prazo previsto no § 1º do mesmo dispositivo, novo estatuto social com a representação sindical devidamente atualizada;

II - quando a entidade sindical de grau superior não mantiver o número mínimo de filiados; e

III - por determinação judicial.

Parágrafo único. A suspensão do registro prevista no inciso II do caput será precedida de comunicação à entidade, a ser enviada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical, por meio eletrônico, sobre a possibilidade de apresentação de defesa no prazo de 30 (trinta) dias, contados do envio da comunicação.

Seção II Do cancelamento

Art. 38. O registro sindical será cancelado pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, nas seguintes hipóteses:

I - de ofício, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento, assegurado aos interessados, no prazo de 10 (dez) dias, o direito ao contraditório e à ampla defesa, observado o prazo decadencial de 5 (cinco) anos, conforme disposições contidas nos art. 53 e 54 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999;

II - a pedido da própria entidade, nos casos de sua dissolução, observadas as disposições estatutárias, ou a pedido de terceiros quando comprovada a situação de "dissolvida" ou "nula" junto ao cartório da sede da entidade requerente ou "baixada" ou "nula" junto ao CNPJ;

III - na ocorrência de fusão ou incorporação, na forma dos art. 5º e 6º;

IV - quando a entidade sindical mantiver, no sistema CNES, os dados do mandato de sua diretoria vencidos por mais de 8 (oito) anos;

V - se a entidade sindical com registro concedido antes de 18 de abril de 2005 não proceder, conforme previsto no art. 35; e

VI - por determinação judicial.

§ 1º Os cancelamentos previstos no inciso IV deverão ser precedidos de notificação às entidades, por publicação no DOU, para que atualizem seus dados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, nos termos desta Portaria.

§ 2º A Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho enviará comunicação às entidades que se enquadrem nas disposições do inciso IV do caput, por meio do correio eletrônico, para conhecimento da publicação do prazo no DOU.

§ 3º Para as providências a que se refere o § 1º, será elaborada, com base nos dados do sistema CNES, em 31 de dezembro e 30 de junho de cada ano, relação das entidades que se enquadram na previsão do inciso IV do caput.

Art. 39. A suspensão e o cancelamento do registro sindical deverão ser publicados no DOU e anotados, juntamente com o motivo, no sistema CNES.

CAPÍTULO III DO PEDIDO DE ATUALIZAÇÃO DOS DADOS PERENES

Art. 40. As entidades sindicais deverão manter atualizados no sistema CNES os seguintes dados: localização (correio eletrônico, endereço, endereço eletrônico e telefone), composição de diretoria e filiação, quando houver.

Art. 41. Para realizar pedido de atualização de dados perenes, a entidade deverá acessar o sistema CNES, disponível no portal gov.br, na opção “Atualização de Dados Perenes (SD)”, e seguir as instruções ali constantes para a transmissão do requerimento eletrônico.

Art. 42. Após a transmissão do requerimento eletrônico no sistema CNES, o interessado deverá encaminhar à Seção de Relações do Trabalho da unidade da federação da sede da entidade requerente, por meio do sistema SEI/MTE, no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de invalidação, os seguintes documentos, conforme a modalidade a ser atualizada:

I - de filiação: ata da assembleia ou da reunião de direção ou do conselho de representantes, registrada em cartório, que decidiu pela filiação ou desfiliação; e

II - de diretoria:

a) declaração de pertencimento à categoria, assinada por cada um dos dirigentes eleitos da entidade sindical, na qual conste expressamente que integram a categoria e que contenha, sobre estes, o nome completo e o número de inscrição no CPF; e

b) ata de eleição e apuração de votos ou ata de posse da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da forma de eleição, número de aptos a votar, número de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, número de votos brancos e nulos, resultado do processo eleitoral, data de início e de término do mandato, número de sindicalizados, se entidade de primeiro grau e as seguintes informações sobre os dirigentes eleitos:

- 1.** nome completo;
- 2.** número de inscrição no CPF; e
- 3.** função na entidade requerente.

§ 1º Na hipótese tratada no inciso I do caput, constatada a ausência de correspondência de categoria e base territorial entre a entidade requerente e a entidade indicada na filiação, o pedido será invalidado, salvo quando a falta de correspondência de base territorial for decorrente da necessidade de recomposição do número mínimo de filiados para as entidades de grau superior, conforme previsto nos art. 534 e art. 535 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, observados os critérios de similaridade e conexidade entre as entidades envolvidas.

§ 2º Verificada a excepcionalidade constante do § 1º e diante da solicitação de reativação do registro no sistema CNES, o Diretor do Departamento de Relações do Trabalho da Secretaria de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, determinará a reativação do registro sindical da entidade.

§ 3º Apresentada a solicitação de reativação do registro no sistema CNES, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a entidade sindical deverá apresentar pedido de registro de alteração estatutária, nos termos do art. 9º, para adequar a sua esfera de representação.

§ 4º A inobservância do prazo previsto no § 3º ou o indeferimento do pedido de registro de alteração estatutária resultará na invalidação, pela Coordenação-Geral de Registro Sindical da Secretaria de Relações do Trabalho, do pedido enquadrado na hipótese do § 1º.

§ 5º Caso os dirigentes empossados não coincidam com aqueles constantes da ata de eleição e apuração de votos da diretoria, deverá ser juntada ao pedido de atualização de dados perenes, além dos documentos previstos no inciso II do caput, a respectiva ata de posse da diretoria, registradas em cartório, com a indicação da data de início e de término do mandato, na qual contenha sobre os dirigentes empossados, o nome completo, o número de inscrição no CPF e a função dos dirigentes da entidade requerente. (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

§ 6º A análise e o deferimento ou indeferimento dos pedidos a que se referem este Capítulo serão realizadas por unidades de Relações do Trabalho da unidade da federação da sede da entidade requerente. (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

§ 7º Verificada irregularidade ou insuficiência relacionada aos documentos apresentados ou falta de correspondência entre estes e o requerimento eletrônico, a Seção de Relações do Trabalho notificará a entidade, por meio eletrônico, para saneamento no prazo improrrogável de 10 (dez) dias, contados do envio da notificação, sob pena de arquivamento do pedido. (Redação dada pela Portaria MTE nº 1.342, de 8 de agosto de 2024)

Art. 43. A atualização de dados perenes referentes à localização será automática, após preenchidos os campos obrigatórios.

TÍTULO III **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 44. A certidão de registro no sistema CNES pode ser emitida no portal gov.br, na opção “Certidão de Registro Sindical”.

Art. 45. A Secretaria de Relações do Trabalho atuará como órgão gestor da administração do código sindical, por intermédio do Sistema Integrado de Relações do Trabalho.

Parágrafo único. O sistema CNES enviará diariamente à Caixa Econômica Federal arquivo que contenha os novos códigos sindicais, as alterações e os cancelamentos, por meio de canal de comunicação especificamente criado para esse fim, com vistas à apropriação em seus sistemas.

Art. 46. Para o pedido de alteração da denominação, a entidade deverá encaminhar à Coordenação Geral de Registro Sindical requerimento eletrônico pelo sistema SEI/MTE e anexar o estatuto atualizado e registrado em cartório.

Parágrafo único. Serão deferidos pelo Diretor do Departamento de Relações do Trabalho, com fundamento em análise técnica da Coordenação-Geral de Registro Sindical, os pedidos que atendam ao disposto no art. 572 da CLT, no que tange à correspondência entre a denominação da entidade e a categoria por ela representada, conforme o sistema CNES.

Art. 47. As análises de pedidos previstos nesta Portaria serão feitas de acordo com a ordem cronológica de data e hora de protocolo, obedecidas as seguintes filas no Sistema de Distribuição de Processos - SDP:

I - pedidos de registro sindical e de alteração estatutária de sindicatos; e

II - pedidos de registro sindical e de alteração estatutária de entidades de grau superior.

Parágrafo único. Haverá controle diverso das filas previstas nos incisos I e II do caput para os pedidos de registro de incorporação e de fusão, e outro para os recursos administrativos.

Art. 48. Os processos de pedido de registro deverão ser concluídos no prazo de um ano, contado da data de recebimento do pedido, ressalvados os prazos para a prática de atos a cargo do interessado e outros inerentes ao processo, devidamente justificados nos autos.

Parágrafo único. Os pedidos previstos nos art. 35 e 40 deverão ser analisados no prazo de 60 (sessenta) dias.

Art. 49. A contagem dos prazos previstos nesta Portaria será feita na forma do Capítulo XVI da Lei nº 9.784, de 1999.

Art. 50. As decisões de abertura de prazo para impugnação, indeferimento e arquivamento de impugnação, encaminhamento para solução de conflitos, suspensão, cancelamento e reativação, deferimento e indeferimento de pedidos de registro, anotação de exclusão de representação, e revisão desses atos serão publicadas no DOU.

§ 1º Das decisões administrativas cabe recurso, em face de razões de legalidade e de mérito, no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da respectiva publicação.

§ 2º A competência para decidir sobre os recursos previstos no § 1º será do:

I - Diretor do Departamento de Relações do Trabalho e do Secretário de Relações do Trabalho, em primeira e segunda instância, respectivamente, quanto aos pedidos de que tratam os Capítulos I e II do Título I; e

II - chefe da Seção de Relações de Trabalho e do Coordenador Técnico de Registro Sindical, em primeira e segunda instância, respectivamente, quanto aos pedidos de que trata o Capítulo III do Título II.

§ 3º O recurso será dirigido à autoridade de primeira instância, a qual, se não reconsiderar a decisão no prazo de 5 (cinco) dias, fará o juízo de admissibilidade e o encaminhará à autoridade de segunda instância, para decisão.

Art. 51. As notificações e comunicações previstas nesta Portaria serão encaminhadas às entidades por meio do correio eletrônico informado no sistema SEI/MTE ou no sistema CNES, caso existente, e será de sua exclusiva responsabilidade a consulta, a fim de verificar o seu recebimento.

Art. 52. As assembleias poderão ser realizadas na modalidade presencial, virtual ou híbrida, desde que a comprovação da sua realização contenha a documentação prevista nesta Portaria.

Parágrafo único. Do edital de convocação deverá constar, se for o caso, que a assembleia será realizada por meio eletrônico, bem como as instruções sobre acesso, manifestação e forma de coleta de votos dos interessados.

Art. 53. O teor e a integridade dos documentos digitalizados incluídos no sistema SEI/MTE e a veracidade das informações prestadas nos pedidos são de responsabilidade do declarante, o qual responderá civil, penal e administrativamente em caso de declaração falsa ou eventuais fraudes, situações que implicarão na anulação da validação promovida.

Art. 54. Caberá aos interessados promover as diligências necessárias junto ao Poder Judiciário a fim de que o Ministério do Trabalho e Emprego seja notificado para cumprimento de decisão judicial.

TÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 55. As disposições desta Portaria serão aplicáveis aos processos em curso a partir da data de sua publicação, respeitados os atos praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Art. 56. Ficam revogados:

I - os art. 232 a art. 285 da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021; e

II - a Portaria MTE nº 2.968, de 2 de agosto de 2023.

Art. 57. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

9. Portaria MTE nº 3.669, de 14 de novembro de 2023

Institui a Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 46, inciso II, da Lei nº 14.600, de 19 de junho de 2023, bem como no Processo nº 19964.203037/2023-22, resolve:

Art. 1º Instituir a Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º A Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva tem como objetivo fomentar a cultura da negociação coletiva no Brasil, bem como fortalecer as entidades sindicais.

§ 2º A Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva acontecerá anualmente no mês de novembro, em alusão ao dia 18 de novembro de 1952, data de ratificação pelo Brasil da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, que dispõe sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

Art. 2º Caberá à Secretaria de Relações do Trabalho organizar, orientar e coordenar a Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva em âmbito nacional.

Art. 3º Durante a Semana Nacional de Promoção da Negociação Coletiva, a Secretaria de Relações do Trabalho e as unidades descentralizadas deverão realizar eventos que visem debater a importância das negociações coletivas nas relações do trabalho.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

10. Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023

Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38).

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, resolve:

Art. 1º Esta Portaria estabelece procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego em relação aos mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios de que trata o art. 1º do Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023.

DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Art. 2º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores ao Sistema de Escrituração Fiscal Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas- eSocial e as informações complementares coletadas na aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Art. 3º O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será composto por duas seções, contendo cada uma, as seguintes informações:

I - Seção I - dados extraídos do eSocial:

a) dados cadastrais do empregador;

b) número total de trabalhadores empregados da empresa e por estabelecimento;

- c)** número total de trabalhadores empregados separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal; e
- d)** cargos ou ocupações do empregador, contidos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); e

II - Seção II - dados extraídos do Portal Emprega Brasil:

- a)** existência ou inexistência de quadro de carreira e plano de cargos e salários;
- b)** critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;
- c)** existência de incentivo à contratação de mulheres;
- d)** identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção; e
- e)** existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares.

Parágrafo único. O valor da remuneração de que trata a alínea “c”, do inciso I do caput, deverá conter:

- I** - salário contratual;
- II** - décimo terceiro salário;
- III** - gratificações;
- IV** - comissões;
- V** - horas extras;
- VI** - adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros;
- VII** - terço de férias;
- VIII** - aviso prévio trabalhado;
- IX** - descanso semanal remunerado;
- X** - gorjetas; e
- XI** - demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

Art. 4º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ser feita pelos empregadores em seus sítios eletrônicos, em suas redes sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral.

Art. 5º O Ministério do Trabalho e Emprego coletará os dados inseridos no eSocial pelos empregadores, bem como as informações complementares por eles prestadas e publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos meses de março e setembro de cada ano, na plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho.

Parágrafo único. As informações complementares a que se refere o caput serão prestadas pelos empregadores, em ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, relativas ao primeiro e ao segundo semestres, respectivamente.

Art. 6º A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, será obrigatória após a disponibilização da aba Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios a ser implementada na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

DO PLANO DE AÇÃO PARA MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 7º Após a publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do Decreto nº 11.795, de 2023, verificada a desigualdade salarial e de critérios de remuneração, os empregadores serão notificados, pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens.

§ 1º A notificação a que se refere o caput será realizada a partir da implementação do Domicílio Eletrônico Trabalhista, nos termos do artigo 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ressalvados os procedimentos administrativos de fiscalização previstos ou iniciados nos termos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021.

§ 2º O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios correrá a partir da primeira notificação, nos termos do inciso II do art. 4º do Decreto nº 11.795, de 2023.

§ 3º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens de que trata o caput poderá ser elaborado e armazenado em meio digital com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil).

§ 4º Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

Art. 8º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá conter:

- I** - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;
- II** - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;
- III** - planejamento anual com cronograma de execução; e
- IV** - avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral.

Art. 9º O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens deverá prever, inclusive, a criação de programas de:

- I** - capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- II** - promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- III** - capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

DO PROTOCOLO DE FISCALIZAÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS

Art. 10. O protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será definido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, sem prejuízo dos procedimentos fiscais decorrentes da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.

DOS CANAIS DE DENÚNCIA

Art. 11. Denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios serão apresentadas, preferencialmente, em canal específico disponível no aplicativo da Carteira de Trabalho Digital, sem prejuízo de outros que venham a ser criados para esta finalidade.

Art. 12. Esta Portaria entra em vigor em 1º de dezembro de 2023.

11. Portaria MTE nº 14, de 3 de janeiro de 2024

Dispõe sobre o cadastramento das Centrais Sindicais no Sistema Integrado de Relações do Trabalho - SIRT.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 1º do art. 4º da Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008, bem como no Processo nº 19964.202979/2023-93, resolve:

Art. 1º Para fins de verificação da representatividade, as centrais sindicais deverão, nos termos desta Portaria, se cadastrar no Sistema Integrado de Relações do Trabalho - SIRT e manter seu cadastro atualizado.

Parágrafo único. Para o cadastramento e atualização no SIRT, as centrais sindicais deverão submeter à Secretaria de Relações do Trabalho os seguintes documentos, por meio do sistema SEI/MTE:

- I** - atos constitutivos registrados em cartório;
- II** - comprovante de posse da diretoria e duração do mandato;
- III** - indicação dos dirigentes com nome, cargo e número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF;
- IV** - informação do representante legal junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;
- V** - indicação do tipo de diretoria, se singular ou colegiada; e
- VI** - comprovante de endereço em nome da entidade.

Art. 2º Após a análise dos documentos mencionados no art. 1º, a Secretaria de Relações do Trabalho validará o cadastro no SIRT.

§ 1º Na eventual ausência de algum documento elencado no art. 1º, a Secretaria de Relações do Trabalho notificará a entidade para, no prazo de trinta dias, efetuar a regularização.

§ 2º O não cumprimento do prazo estabelecido no § 1º resultará no arquivamento da solicitação de cadastro.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor no prazo de 7 (sete) dias, contados a partir da data de sua publicação.

12. Portaria MTE nº 991, de 19 de junho de 2024

Disciplina procedimentos e critérios operacionais relativos ao pagamento do Apoio Financeiro instituído com o objetivo de enfrentar a calamidade pública e as suas consequências sociais e econômicas decorrentes de eventos climáticos no Estado do Rio Grande do Sul, destinado aos trabalhadores com vínculo formal de emprego e dá outras providências. (Processo nº 19965.201304/2024-06).

O MINISTRO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no Decreto Legislativo nº 36, de 7 de maio de 2024, e na Medida Provisória nº 1.230, de 7 de junho de 2024, alterada pela Medida Provisória nº 1.234, de 18 de junho de 2024, resolve:

Art. 1º Esta Portaria dispõe sobre os procedimentos e critérios operacionais relativos ao recebimento de informações, concessão e pagamento do Apoio Financeiro de que trata a Medida Provisória nº 1.230, de 07 de junho de 2024.

(...)

Art. 16. Ficam prorrogados até 5 de outubro de 2024, **as convenções e os acordos coletivos** de que trata o Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, firmados nos Municípios do Rio Grande do Sul com estado de calamidade pública ou situação de emergência, reconhecido pelo Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional, em áreas efetivamente atingidas.

13. Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 26 de setembro de 2024

Estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, A MINISTRA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA E A MINISTRA DE ESTADO DA IGUALDADE RACIAL, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 3º, caput, incisos I e II, e no art. 7º, caput, incisos VII, alínea "b", da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e nos processos SEI MTE nº 19966.203503/2024-31 e SEI MDHC nº 00135.212929/2024-30, resolvem:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observada a dignidade do trabalhador, a função social da empresa e a transparência, princípios previstos na ordem constitucional, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis.

Art. 2º O Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão.

§ 1º A inclusão do empregador ou administrado somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão.

§ 2º Será assegurado ao empregador ou administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, na forma dos arts. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.

§ 3º A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravizado e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º O cadastro a ser publicado conterá o nome do empregador ou administrado, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condições análogas à escravidão e a data da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.

§ 5º A atualização do cadastro ocorrerá a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 (seis) meses.

§ 6º A exclusão do cadastro será feita imediatamente após a finalização do processo administrativo com a consumação do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, celebrado nos termos do art. 5º.

(...)

Art. 19. Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas a situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:

I - às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de segurança e saúde no trabalho aplicáveis de acordo com a legislação;

II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;

III - à proibição do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, na forma disciplinada no art. 3º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de junho de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, que compreende:

- a)** todas as formas de escravidão contemporânea ou condições análogas à escravidão, assim como venda e tráfico de crianças e recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b)** utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c)** utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes, conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e
- d)** trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança, conforme disciplinado no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP;

IV - à proibição de submissão de trabalhador a condições análogas à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

V - à proibição do tráfico, interno ou internacional, de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;

VI - à proibição de desrespeitar a liberdade de associação, respeitando-se o que segue:

- a)** os trabalhadores são livres para formar ou se **associar a sindicatos**;
- b)** a formação, adesão e filiação a um **sindicato** não devem ser usadas como motivo para discriminação ou represálias injustificadas; e
- c)** os **sindicatos** podem operar livremente e de acordo com a lei, o que inclui o direito de greve e o direito de **negociação coletiva**;

VII - à proibição de qualquer tipo de discriminação, direta e indireta, entendida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, idade, estética, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, cultura, opinião política, etnia, nacionalidade ou origem social, estado de saúde, deficiência, estado civil, situação familiar, reabilitação profissional, entre outras, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações comprehensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados e, pelo menos, o salário-mínimo determinado pela lei ou **instrumento convencional** aplicável, ainda que se trate de remuneração variável;

IX - à proibição de que o uso de segurança privada resulte em:

- a)** tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;
- b)** malferimento da vida ou da integridade física; ou
- c)** prejuízo à **liberdade de associação e à liberdade de organização**; e

X - à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do caput e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Parágrafo único. A observância do disposto nesta Portaria não desobriga o empregador ou administrado do cumprimento de outras disposições nem afetará qualquer responsabilidade civil, penal ou administrativa regularmente estabelecida que, com relação à matéria, sejam incluídas em legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte, bem como oriundas de **convenções e acordos coletivos de trabalho**.

