

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 083

15/10/2024

Sumário:

- **SALÁRIO-FAMÍLIA - ATESTADO DE VACINAÇÃO E COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA**
- **INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO - GENERALIDADES**
- **CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO - CADASTRO DE EMPREGADORES - PROCEDIMENTOS**



SALÁRIO-FAMÍLIA - ATESTADO DE VACINAÇÃO E COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA

Todo segurado da Previdência Social, que tem filhos até 14 anos (inclusive adotivos e enteados devidamente comprovados) ou inválidos de qualquer idade, tem direito a percepção do salário-família, independentemente dos dias trabalhados (não se contam as faltas em serviço).

Estes deverão ser declarados no formulário denominado "Termo de Responsabilidade" no ato da admissão ou no caso de alteração.

Termo de Responsabilidade

Desde 09/07/82, com a revogação do Decreto nº 87.374, saiu de circulação o impresso denominado "Declaração de Vida e Residência", que era apresentado pelo empregado à empresa, semestralmente, nos meses de janeiro e julho de cada ano. No seu lugar entrou o impresso denominado "Termo de Responsabilidade", simplificando um pouco mais a sistemática.

O Termo de Responsabilidade deverá ser firmado pelo empregado somente na ocasião da admissão ou da solicitação de pagamento do Salário-Família ao INSS. Sobre qualquer alteração que determine a perda do benefício, o empregado deverá comunicar à empresa ou ao INSS, sobre o fato, ocasião em que será firmado um novo "termo".

Caderneta de Vacinação

O empregado deverá comprovar anualmente todas as vacinações obrigatórias, durante os primeiros 6 anos de vida da criança, através de caderneta de vacinações/cartão da criança (art. 84 do RPS/99), observando-se as tabelas da Portaria nº 3.318, de

28/10/10, DOU de 29/10/10, do Ministério da Saúde (veja abaixo). Se o empregado não cumprir o calendário de vacinações, o pagamento será suspenso.

Nota: A Portaria nº 1.058, de 04/07/05, DOU 05/07/05, do Ministério da Saúde, instituiu a disponibilização gratuita da Caderneta de Saúde da Criança.

Comprovante de frequência à escola - Entrega nos meses de maio e novembro

Com o advento da Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, que alterou o art. 67 da Lei nº 8.213, de 24/07/91, DOU de 25/07/91, a partir do ano 2000, o empregado deverá apresentar, nos meses de maio e novembro de cada ano, comprovante de frequência à escola, do menor a partir de 7 anos de idade. No caso de menor inválido que não frequenta à escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que confirme esse fato.

Suspensão do pagamento

O empregado que não comprovar a vacinação e a frequência escolar, nos prazos determinados, o INSS encaminhará, via sistema de processamento da DATAPREV, comunicado ao segurado informando que o pagamento do salário-família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

Não é devido salário-família no período entre a suspensão do benefício, motivada pela falta de comprovação da frequência escolar ou pela falta de atestado de vacinação e o seu reativamento, salvo se provada a frequência escolar regular no período ou apresentado o atestado de vacinação obrigatória, respectivamente.

A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma de legislação própria, em nome do aluno, onde consta o registro de frequência regular ou de atestado de estabelecimento de ensino, atestando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

Recomendações

- Manter cópias das cadernetas no prontuário do empregado, para posterior exibição ao fiscal;
- Quando o empregado, perde ou extravia o documento, é necessário que seja requerida a segunda via deste. As unidades que aplicam as vacinas, mantêm sob arquivo, durante 5 anos, os registros individuais;
- Havendo contra-indicação de determinadas vacinas, o empregado deverá apresentar o atestado médico, válido por um ano; e
- Suspende-se o pagamento do SF quando o empregado não apresentar a caderneta de vacinação. Para evitar a suspensão, recomenda-se informar à todos os empregados, quanto a importância, através de avisos, cartazes educativos, rodapé do hollerith de pagamento, etc.

Anexo

Portaria nº 3.318, de 28/10/10, DOU de 29/10/10

O Ministro de Estado da Saúde, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do art. 87 da Constituição; e

Considerando a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975, que dispõe sobre a organização das ações de Vigilância Epidemiológica, sobre o Programa Nacional de Imunizações, estabelece normas relativas à notificação compulsória de doenças;

Considerando o disposto nos arts. 27 e 29 do Decreto nº 78.231, de 12 de agosto de 1976, que regulamenta a Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975; e

Considerando a Portaria GM/MS nº. 3.252/GM/MS, de 22 de dezembro de 2009, que aprova as diretrizes para execução e financiamento das ações de Vigilância em Saúde pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; e

Considerando a Portaria nº 2.452/GM/MS, de 31 de agosto de 2010, que define as terminologias adotadas em legislação nacional, conforme disposto no Regulamento Sanitário Internacional 2005 (RSI 2005), a relação de doenças, agravos e eventos em saúde pública de notificação compulsória em todo o território nacional e estabelecer fluxo, critérios, responsabilidades e atribuições aos profissionais e serviços de saúde, resolve:

Art. 1º - Fica instituído, em todo o território nacional, o Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso, no âmbito do Programa Nacional de Imunizações (PNI), visando ao controle, à eliminação e erradicação de doenças imunopreveníveis.

Art. 2º - O Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso serão adotados na forma do disposto nos Anexos I, II e III a esta Portaria.

Art. 3º - As unidades de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) adotarão o Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso.

Art. 4º - As vacinas e períodos constantes no Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso são de caráter obrigatório com a finalidade de assegurar a proteção da saúde pública.

Art. 5º - A comprovação da vacinação será por meio da caderneta da criança, cartão de vacinação ou atestado, emitido pelos serviços públicos e privados de saúde, devidamente credenciados, preenchido pela autoridade de saúde competente, contendo número do lote, laboratório produtor, data da vacinação e rubrica do vacinador.

Parágrafo único - As vacinas que compõem o Calendário Básico de Vacinação da Criança, o Calendário do Adolescente e o Calendário do Adulto e Idoso e o respectivo cartão de vacinação serão fornecidos, gratuitamente, pelas unidades de saúde integrantes do SUS.

Art. 6º - A Secretaria de Vigilância em Saúde -SVS/MS deste Ministério editará normas complementares a esta Portaria e adotará as medidas necessárias à implantação e ao cumprimento dos calendários de vacinação.

Art. 7º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º - Fica revogada a Portaria nº 1.602/GM, de 17 de julho de 2006, publicada no Diário Oficial da União - nº 136, seção 1, de 18 de julho de 2006, páginas 66 e 67.

JOSÉ GOMES TEMPORÃO

ANEXO I - CALENDÁRIO BÁSICO DE VACINAÇÃO DA CRIANÇA

IDADE	VACINA	DOSE	DOENÇAS EVITADAS
Ao nascer	BCG-ID (1) vacina BCG	Dose única	Formas graves da tuberculose (principalmente nas formas miliar meníngea)
	Hepatite B (2) vacina hepatite B (recombinante)	1ª dose	hepatite B
1 mês	Hepatite B (2) vacina hepatite B (recombinante)	2ª dose	hepatite B
2 meses	Tetravalente (DTP + Hib) (3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada)	1ª dose	difteria, tétano, coqueluche, meningite e outras infecções por Haemophilus influenzae tipo b
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)		Poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina oral de rotavírus humano (VORH) (5) vacina rotavírus humano G1P1[8] (atenuada)		Diarréia por rotavírus
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6)		pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo
3 meses	Vacina meningocócica C (conjugada) (7) vacina meningocócica C (conjugada)	1ª dose	Doença invasiva causada por Neisseria meningitidis do sorogrupo C
4 meses	Vacina tetravalente (DTP + Hib) (3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada)	2ª dose	difteria, tétano, coqueluche, meningite e outras infecções por Haemophilus influenzae tipo b
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)		poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina oral de rotavírus humano (VORH) (5) vacina rotavírus humano G1P1[8] (atenuada)		diarréia por rotavírus
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6) vacina pneumocócica 10 - valente (conjugada)		pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo
5 meses	Vacina meningocócica C (conjugada) (7) vacina meningocócica C (conjugada)	2ª dose	doença invasiva causada por Neisseria meningitidis do sorogrupo C
6 meses	hepatite B (2) vacina hepatite B (recombinante)	3ª dose	hepatite B
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)		poliomielite ou paralisia infantil

	Vacina tetravalente (DTP + Hib) (3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada)		difteria, tétano, coqueluche, meningite e outras infecções por Haemophilus influenzae tipo b.
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6) vacina pneumocócica 10 - valente (conjugada)		pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo.
9 meses	Vacina febre amarela (8) vacina febre amarela (atenuada)	Dose inicial	febre amarela
12 meses	Vacina tríplice viral (SCR) (9) vacina sarampo, caxumba e rubéola (atenuada)	1ª dose	sarampo, caxumba e rubéola
	Vacina pneumocócica 10 (conjugada) (6) vacina pneumocócica 10 - valente (conjugada)	Reforço	pneumonia, otite, meningite e outras doenças causadas pelo Pneumococo
15 meses	Vacina tríplice bacteriana (DTP) vacina adsorvida difteria, tétano e pertussis	1º reforço	difteria, tétano, coqueluche
	Vacina oral poliomielite (VOP) (4) vacina poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada)	Reforço	poliomielite ou paralisia infantil
	Vacina meningocócica C (conjugada) (7) vacina meningocócica C (conjugada)		doença invasiva causada por Neisseria meningitidis do sorogrupo C
4 anos	Vacina tríplice bacteriana (DTP) vacina adsorvida difteria, tétano e pertussis	2º reforço	difteria, tétano, coqueluche
	Vacina tríplice viral (SCR) (9) vacina sarampo, caxumba e rubéola	2ª Dose	sarampo, caxumba e rubéola
10 anos	Vacina febre amarela (8) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela

Nota: Mantida a nomenclatura do Programa Nacional de Imunização e inserida a nomenclatura segundo a Resolução de Diretoria Colegiada - RDC nº 61 de 25 de agosto de 2008 - Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA

Orientações importantes para a vacinação da criança:

(1) vacina BCG: administrar o mais precoce possível, preferencialmente após o nascimento. Nos prematuros com menos de 36 semanas administrar a vacina após completar 1 mês de vida e atingir 2 Kg. Administrar uma dose em crianças menores de cinco anos de idade (4 anos, 11 meses e 29 dias) sem cicatriz vacinal. Contatos íntimos de portadores de hanseníase menores de 1 ano de idade, comprovadamente vacinados, não necessitam da administração de outra dose de BCG. Contatos de portadores de hanseníase com mais de 1 ano de idade, sem cicatriz - administrar uma dose. Contatos comprovadamente vacinados com a primeira dose - administrar outra dose de BCG. Manter o intervalo mínimo de seis meses entre as doses da vacina. Contatos com duas doses não administrar nenhuma dose adicional. Na incerteza da existência de cicatriz vacinal ao exame dos contatos íntimos de portadores de hanseníase, aplicar uma dose, independentemente da idade. Para criança HIV positiva, a vacina deve ser administrada ao nascimento ou o mais precocemente possível. Para as crianças que chegam aos serviços ainda não vacinadas, a vacina está contraindicada na existência de sinais e sintomas de imunodeficiência, não se indica a revacinação de rotina. Para os portadores de HIV (positivo) a vacina está contraindicada em qualquer situação.

(2) vacina hepatite B (recombinante): administrar preferencialmente nas primeiras 12 horas de nascimento, ou na primeira visita ao serviço de saúde. Nos prematuros, menores de 36 semanas de gestação ou em recém-nascidos à termo de baixo peso (menor de 2 Kg), seguir esquema de quatro doses: 0, 1, 2 e 6 meses de vida. Na prevenção da transmissão vertical em recém-nascidos (RN) de mães portadoras da hepatite B administrar a vacina e a imunoglobulina humana anti-hepatite B (HBIG), disponível nos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais - (CRIE) nas primeiras 12 horas ou no máximo até sete dias após o nascimento. A vacina e a HBIG devem ser administradas em locais anatômicos diferentes. A amamentação não traz riscos adicionais ao RN que tenha recebido a primeira dose da vacina e a imunoglobulina.

(3) vacina adsorvida difteria, tétano, pertussis e Haemophilus influenzae b (conjugada): Administrar aos 2, 4 e 6 meses de idade. Intervalo entre as doses de 60 dias e, mínimo de 30 dias. A vacina adsorvida difteria, tétano e pertussis (DTP) são indicados dois reforços. O primeiro reforço administrar aos 15 meses de idade e o segundo reforço aos 4 anos. Importante: a idade máxima para administrar esta vacina é aos 6 anos, 11 meses e 29 dias. Os comunicantes domiciliares e escolares de casos de difteria não vacinados, com esquema incompleto ou com situação vacinal desconhecida, administrar 1 dose da vacina DTP (em crianças até 6 anos 11 meses e 29 dias) e dT (crianças com 7 anos ou mais). Em caso de ferimentos graves ou comunicantes de pessoas com difteria, antecipar a dose de reforço quando a última dose foi administrada há mais de 5 anos.

(4) vacina oral poliomielite 1, 2 e 3 (atenuada): administrar três doses (2, 4 e 6 meses). Manter o intervalo entre as doses de 60 dias e, mínimo de 30 dias. Administrar o reforço aos 15 meses de idade. No caso em que a criança tenha tomado a terceira dose após os 6 meses de idade, considerar o intervalo mínimo de 6 meses após a última dose para administrar o reforço.

(5) vacina oral rotavírus humano G1P1 [8] (atenuada): administrar duas doses seguindo rigorosamente os limites de faixa etária: primeira dose: 1 mês e 15 dias a 3 meses e 7 dias. segunda dose: 3 meses e 7 dias a 5 meses e 15 dias. O intervalo mínimo preconizado entre a primeira e a segunda dose é de 30 dias. Nenhuma criança poderá receber a segunda dose sem ter recebido a primeira. Se a criança regurgitar, cuspir ou vomitar após a vacinação não repetir a dose.

(6) vacina pneumocócica 10 (conjugada): no primeiro semestre de vida, administrar 3 doses, aos 2, 4 e 6 meses de idade. O intervalo entre as doses é de 60 dias e, mínimo de 30 dias. Fazer um reforço, preferencialmente, entre 12 e 15 meses de idade, considerando o intervalo mínimo de seis meses após a 3ª dose. Crianças com início do esquema vacinal na faixa etária entre 7 e 9 meses de idade: o esquema de vacinação consiste em duas doses com intervalo de pelo menos 1 mês entre as doses. O reforço é recomendado preferencialmente entre 12 e 15 meses, com intervalo de pelo menos 2 meses. Crianças com início do esquema vacinal entre 10 e 11 meses de idade: o esquema de vacinação consiste em duas doses com intervalo de pelo menos 1 mês entre as doses, sem necessidade de reforço.

(7) vacina meningocócica C (conjugada): administrar duas doses aos 3 e 5 meses de idade, com intervalo entre as doses de 60 dias, e mínimo de 30 dias. O reforço é recomendado preferencialmente entre 12 e 15 meses de idade. Crianças com início do esquema vacinal na idade de 10 ou 11 meses: o esquema de vacinação consiste em duas doses com intervalo de 2 mês entre as doses, sem necessidade de reforço.

(8) vacina febre amarela (atenuada): administrar aos 9 meses de idade. Durante surtos, antecipar a idade para 6 meses. Indicada aos residentes ou viajantes para as seguintes áreas com recomendação da vacina: Estados do Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Distrito Federal e Minas Gerais e alguns Municípios dos Estados do Piauí, Bahia, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Para informações sobre os Municípios destes Estados, buscar as unidades de saúde destes. No momento da vacinação considerar a situação epidemiológica da doença. Para os viajantes que se deslocarem para os países em situação epidemiológica de risco, buscar informações sobre administração da vacina nas embaixadas dos respectivos países a que se destinam ou na Secretaria de Vigilância em Saúde do Estado. Administrar a vacina 10 dias antes da data da viagem. Administrar reforço, a cada dez anos após a data da última dose.

(9) vacina sarampo, caxumba e rubéola: administrar duas doses. A primeira dose aos 12 meses de idade e a segunda dose deve ser administrada aos 4 anos de idade. Em situação de circulação viral, antecipar a administração de vacina para os 6 meses de idade, porém deve ser mantido o esquema vacinal de duas doses e a idade preconizada no calendário. Considerar o intervalo mínimo de 30 dias entre as doses.

ANEXO II - CALENDÁRIO DE VACINAÇÃO DO ADOLESCENTE

IDADE	VACINA	DOSE	DOENÇAS EVITADAS
11 a 19 anos	Hepatite B (1) vacina Hepatite B (recombinante)	1ª dose	hepatite B
	Hepatite B (1) vacina Hepatite B (recombinante)	2ª dose	hepatite B
	Hepatite B (1) vacina Hepatite B (recombinante)	3ª dose	hepatite B
	Dupla tipo adulto (dT) (2) vacina adsorvida difteria e tétano - adulto	Uma dose a cada dez anos	difteria e tétano
	Febre Amarela (3) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela
	Tríplice viral (SCR) (4) vacina sarampo, caxumba e rubéola	Duas doses	sarampo, caxumba e rubéola

Nota: Mantida a nomenclatura do Programa Nacional de Imunização e inserida a nomenclatura segundo a Resolução de Diretoria Colegiada (RDC) nº 61 de 25 de agosto de 2008 - Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA

Orientações importantes para a vacinação do adolescente

(1) vacina hepatite B (recombinante): administrar em adolescentes não vacinados ou sem comprovante de vacinação anterior, seguindo o esquema de três doses (0, 1 e 6) com intervalo de um mês entre a primeira e a segunda dose e de seis meses entre a primeira e a terceira dose. Aqueles com esquema incompleto, completar o esquema. A vacina é indicada para gestantes não vacinadas e que apresentem sorologia negativa para o vírus da hepatite B após o primeiro trimestre de gestação.

(2) vacina adsorvida difteria e tétano - dT (Dupla tipo adulto): adolescente sem vacinação anteriormente ou sem comprovação de três doses da vacina, seguir o esquema de três doses. O intervalo entre as doses é de 60 dias e no mínimo de 30 dias. Os vacinados anteriormente com 3 doses das vacinas DTP, DT ou dT, administrar reforço, a cada dez anos após a data da última dose. Em caso de gravidez, ferimentos graves e pessoas comunicantes de casos de difteria antecipar a dose de reforço quando a última dose foi administrada há mais de 5 anos. Mas deve ser administrada pelo menos 20 dias antes da data provável do parto.

(3) vacina febre amarela (atenuada): Indicada 1 dose aos residentes ou viajantes para as seguintes áreas com recomendação da vacina: Estados do Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Distrito Federal e Minas Gerais e alguns Municípios dos Estados do Piauí, Bahia, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Para informações sobre os Municípios destes Estados, buscar as Unidades de Saúde destes. No momento da vacinação considerar a situação epidemiológica da doença. Para os viajantes que se deslocarem para os países em situação epidemiológica de risco, buscar informações sobre administração da vacina nas embaixadas dos respectivos países a que se destinam ou na Secretaria de Vigilância em Saúde do Estado. Administrar a vacina 10 dias antes da data da viagem. Administrar dose de reforço, a cada dez anos após a data da última dose.

Precaução: a vacina é contra indicada para gestante e mulheres que estejam amamentando. Nestes casos buscar orientação médica do risco epidemiológico e da indicação da vacina.

(4) vacina sarampo, caxumba e rubéola (SCR) considerar vacinado o adolescente que comprovar o esquema de duas doses. Em caso de apresentar comprovação de apenas uma dose, administrar a segunda dose. O intervalo entre as doses é de 30 dias.

ANEXO III - CALENDÁRIO DE VACINAÇÃO DO ADULTO E DO IDOSO

IDADE	VACINA	DOSE	DOENÇAS EVITADAS
20 a 59 anos	Hepatite B (1) (Grupos vulneráveis) vacina Hepatite B (recombinante)	Três doses	hepatite B
	Dupla tipo adulto (dT) (2)	Uma dose	difteria e tétano

	vacina adsorvida difteria e tétano adulto	a cada dez anos	
	Febre Amarela (3) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela
	Tríplice viral (SCR) (4) vacina sarampo, caxumba e rubéola	Dose única	sarampo, caxumba e rubéola
60 anos e mais	Hepatite B (1) (Grupos vulneráveis) vacina Hepatite B (recombinante)	Três doses	hepatite B
	Febre Amarela (3) vacina febre amarela (atenuada)	Uma dose a cada dez anos	febre amarela
	Influenza sazonal (5) vacina influenza (fracionada, inativada)	Dose anual	influenza sazonal ou gripe
	Pneumocócica 23- valente (Pn23) (6) vacina pneumocócica 23- valente (polissacarídica)	Dose única	infecções causadas pelo Pneumococo

Nota: Mantida a nomenclatura do Programa Nacional de Imunização e inserida a nomenclatura segundo a Resolução de Diretoria Colegiada - RDC nº 61 de 25 de agosto de 2008 - Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA

Orientações importantes para a vacinação do adulto e idoso.

(1) vacina hepatite B (recombinante): oferecer aos grupos vulneráveis não vacinados ou sem comprovação de vacinação anterior, a saber: Gestantes, após o primeiro trimestre de gestação; trabalhadores da saúde; bombeiros, policiais militares, civis e rodoviários; caminhoneiros, carcereiros de delegacia e de penitenciárias; coletores de lixo hospitalar e domiciliar; agentes funerários, comunicantes sexuais de pessoas portadoras de VHB; doadores de sangue; homens e mulheres que mantêm relações sexuais com pessoas do mesmo sexo (HSH e MSM); lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, (LGBT); pessoas reclusas (presídios, hospitais psiquiátricos, instituições de menores, forças armadas, dentre outras); manicures, pedicures e podólogos; populações de assentamentos e acampamentos; potenciais receptores de múltiplas transfusões de sangue ou politransfundido; profissionais do sexo/prostitutas; usuários de drogas injetáveis, inaláveis e pipadas; portadores de DST.

A vacina esta disponível nos Centros de Referência para Imunobiológicos Especiais (CRIE) para as pessoas imunodeprimidas e portadores de deficiência imunogênica ou adquirida, conforme indicação médica.

(2) vacina adsorvida difteria e tétano - dT (Dupla tipo adulto): Adultos não vacinados ou sem comprovação de três doses da vacina, seguir o esquema de três doses. O intervalo entre as doses é de 60 dias e no mínimo de 30 dias. Os vacinados anteriormente com 3 doses das vacinas DTP, DT ou dT, administrar reforço, dez anos após a data da última dose. Em caso de gravidez, ferimentos graves e pessoas comunicantes de casos de difteria antecipar a dose de reforço quando a última dose foi administrada há mais de 5 anos. A mesma deve ser administrada pelo menos 20 dias antes da data provável do parto.

(3) vacina febre amarela (atenuada): Indicada aos residentes ou viajantes para as seguintes áreas com recomendação da vacina: Estados do Acre, Amazonas, Amapá, Pará, Rondônia, Roraima, Tocantins, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Distrito Federal e Minas Gerais e alguns Municípios dos Estados do Piauí, Bahia, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. Para informações sobre os Municípios destes Estados, buscar as unidades de saúde destes. No momento da vacinação considerar a situação epidemiológica da doença. Para os viajantes que se deslocarem para os países em situação epidemiológica de risco, buscar informações sobre administração da vacina nas embaixadas dos respectivos países a que se destinam ou na Secretaria de Vigilância em Saúde do Estado. Administrar a vacina 10 dias antes da data da viagem. Administrar dose de reforço, a cada dez anos após a data da última dose.

Precaução: a vacina é contraindicada para gestantes e mulheres que estejam amamentando, nos casos de risco de contrair o vírus buscar orientação médica. A aplicação da vacina para pessoas a partir de 60 anos depende da avaliação do risco da doença e benefício da vacina.

(4) vacina sarampo, caxumba e rubéola (SCR) administrar 1 dose em mulheres de 20 a 49 anos de idade e em homens de 20 a 39 anos de idade que não apresentarem comprovação vacinal.

(5) vacina influenza sazonal (fracionada, inativada): oferecida anualmente durante a Campanha Nacional de Vacinação do Idoso.

(6) vacina pneumocócica 23-valente (polissacarídica) administrar 1 dose durante a Campanha Nacional de Vacinação do Idoso, nos indivíduos de 60 anos e mais que vivem em instituições fechadas como: casas geriátricas, hospitais, asilos, casas de repouso, com apenas 1 reforço 5 anos após a dose inicial.



INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO GENERALIDADES

Historicamente, a inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu de forma desigual, com barreiras significativas para sua participação. Durante a Revolução Industrial, muitas mulheres e crianças trabalhavam em condições insalubres, sem proteção legal, e recebiam menos que os homens. No caso das mulheres negras, a desigualdade era ainda mais acentuada, uma vez que grande parte delas foi escravizada e, após a abolição, limitadas a empregos domésticos ou informais, perpetuando uma desigualdade até os dias atuais. Como exemplo, o IBGE aponta que 92% das trabalhadoras domésticas são mulheres, das quais 65% são negras.

A PERSISTENTE DESIGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO

A desigualdade no mercado de trabalho é uma realidade constante. Segundo a ONU, mulheres recebem, em média, 16% menos que homens no mundo, chegando a 22% no Brasil. Essa disparidade é mais acentuada para mulheres negras, que ganham 42% menos que mulheres brancas e 57% menos que homens brancos. Além disso, elas ocupam apenas 37,4% dos cargos de gestão, apesar de terem maior escolaridade e de representarem a maioria da população. A pandemia de Covid-19 exacerbou essa desigualdade, aumentando as taxas de desemprego feminino.

LEIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO FEMININO

Apesar das dificuldades, houve avanços significativos nas leis de proteção ao trabalho das mulheres. A Constituição Federal de 1988 garante igualdade de direitos entre homens e mulheres, e a CLT proíbe discriminação de gênero em contratações, promoções e demissões. Empresas não podem fazer distinções em anúncios de vagas com base em sexo ou situação familiar, e também é ilegal recusar candidaturas de mulheres grávidas. Um exemplo prático é a proibição de exigência de exames de gravidez durante o processo de admissão.

DIREITOS TRABALHISTAS ESPECÍFICOS PARA MULHERES

As mulheres possuem direitos adicionais de proteção no trabalho. Elas não podem ser submetidas a revistas íntimas, nem demitidas por engravidar ou se casar. Há também garantias como a estabilidade no emprego durante a gravidez até cinco meses após o parto, licença-maternidade de 120 dias, e pausas para amamentação até que o bebê complete seis meses. A Lei Maria da Penha assegura que vítimas de violência doméstica mantenham o vínculo empregatício, mesmo que precisem se afastar para sua proteção.

INCENTIVANDO A IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS

Empresas que desejam proteger suas colaboradoras e promover a diversidade de gênero devem ir além do cumprimento das leis. É crucial combater preconceitos sutis, como o viés da maternidade, que faz com que mulheres sejam preteridas em contratações ou promoções devido à suposição de que priorizarão a família. Além disso, a paridade salarial deve ser assegurada, e gestores devem revisar regularmente os salários para identificar e corrigir disparidades entre homens e mulheres.



CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO CADASTRO DE EMPREGADORES - PROCEDIMENTOS

A Instrução Normativa nº 7, de 14/10/24, DOU de 15/10/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, disciplinou os procedimentos de que trata a Portaria interministerial nº 18, de 13/09/24, DOU de 18/09/24 (RT 076/2024), que estabeleceu 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. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 1º, inciso III, do Anexo I do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, e tendo em vista o disposto nos art. 155 e art. 200 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o disposto no Processo nº 19966.205301/2024-23, resolve:

Art. 1º - São regidos por esta Instrução Normativa os procedimentos previstos na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, em especial:

I - a celebração do termo de ajustamento de conduta - TAC ou acordo judicial com a União;

II - os compromissos assumidos no TAC ou acordo judicial;

III - o pagamento à União para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito;

IV - a identificação de violação de cláusula do TAC ou do acordo judicial celebrado com a União;

V - o aproveitamento de TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União; e

VI - o monitoramento e a inteligência fiscal.

CAPÍTULO I - DA CELEBRAÇÃO DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA OU ACORDO JUDICIAL COM A UNIÃO

Art. 2º - O empregador ou administrado sujeito a constar no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão que pretenda realizar conciliação com a União nos termos do art. 5º da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, apresentará pedido por escrito ao Ministério do Trabalho e Emprego para pleitear a celebração de termo de ajustamento de conduta - TAC, por meio do Sistema Eletrônico de Informações do Ministério do Trabalho - SEI/MTE, no protocolo geral do órgão.

§ 1º - Para fins do disposto no caput, considera-se sujeito a constar no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão qualquer empregador ou administrado que tenha contra si lavrado auto de infração decorrente da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão em ação fiscal promovida pela Inspeção do Trabalho.

§ 2º - O pedido de que trata o caput poderá ser apresentado a partir do momento da lavratura do auto de infração decorrente da constatação, pela Inspeção do Trabalho, de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão, ainda que pendente de decisão administrativa irrecorrível.

Art. 3º - Caso haja ação judicial em curso que vise impugnação, anulação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que foi constatado trabalho análogo ao de escravizado, o empregador ou administrado poderá apresentar pedido por escrito à Advocacia-Geral da União, para pleitear a celebração de acordo judicial nos termos do art. 5º, § 1º, da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024.

Parágrafo único - No caso de pedido de celebração de acordo apresentado no bojo de ação judicial, a Advocacia-Geral da União o encaminhará, por meio do SEI/MTE, ao protocolo geral do Ministério do Trabalho e Emprego, para a devida instrução.

Art. 4º - O pedido de celebração de TAC ou acordo judicial conterá identificação, qualificação e assinatura do subscritor e será instruído com:

I - os seguintes documentos relativos aos requisitos de legitimidade e representação do pleiteante, indispensáveis ao conhecimento do pedido:

- a) atos constitutivos, acompanhados da última alteração registrada referente à composição do quadro societário ou da representação, para pessoas jurídicas de direito privado;
- b) documento oficial de identificação, para pessoas físicas;
- c) ato de posse ou equivalente para os representantes das pessoas jurídicas de direito público;
- d) documentos específicos para os demais entes previstos em lei; e
- e) procuração firmada por instrumento particular, com poderes específicos de representação perante a União para conciliar, transigir e assumir compromissos, bem como praticar todos os atos necessários ao cumprimento do mandato, acompanhada de documento oficial de identificação do outorgado, caso o pedido seja subscrito por procurador; e

II - os seguintes documentos e informações indispensáveis ao conhecimento e processamento do pedido:

- a) identificação do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de trabalho em condições análogas à escravidão objeto do pedido;
- b) informação sobre a existência de qualquer medida, na esfera administrativa ou judicial, que vise impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que ocorreu a constatação de trabalho em condições análogas à escravidão;

- c) recibos e comprovantes de pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias apuradas pela Inspeção do Trabalho e quitadas na ação fiscal em que ocorreu a constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, quando houver;
- d) demonstração do faturamento bruto do empregador ou administrado, bem como do grupo econômico, de fato ou de direito, ou grupo familiar empregador doméstico que eventualmente integre, relativo ao exercício imediatamente anterior ao pedido;
- e) declaração integral de patrimônio e renda, no caso de microempresa ou empresa de pequeno porte;
- f) declaração de que o empregador ou administrado pretende conciliar nos termos da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024; e
- g) indicação de endereço eletrônico (e-mail) do empregador ou administrado para o recebimento de notificações oficiais.

§ 1º - Caso o empregador ou administrado pretenda pleitear o aproveitamento de um ou mais TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União para atendimento de parte dos compromissos e parâmetros previstos na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, tal pedido será requerido na forma do art. 30 desta Instrução Normativa.

§ 2º - Para fins do disposto no inciso II, alínea "d", do caput, será considerado como faturamento:

I - a receita bruta de que trata o art. 12 do Decreto-Lei nº 1.598, de 26 de dezembro de 1977, excluídas as devoluções e vendas canceladas, bem como os descontos concedidos incondicionalmente;

II - a receita bruta de que trata o § 1º do art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, excluídas as devoluções e vendas canceladas, bem como os descontos concedidos incondicionalmente, para pessoas jurídicas de direito privado optantes pelo Simples Nacional;

III - o montante total de recursos auferidos, excluídos os tributos sobre vendas, para pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos, nos termos da legislação vigente; ou

IV - o somatório dos rendimentos recebidos por pessoa física.

§ 3º - Caso o empregador ou administrado comprovadamente não tenha tido faturamento no último exercício anterior à celebração do TAC ou acordo judicial, será considerado como faturamento, para fins do disposto no inciso II, alínea "d", do caput, o valor do último faturamento apurado pelo administrado, se houver, excluídos os tributos e devidamente atualizado.

§ 4º - Na hipótese do § 3º, a atualização se dará até o último dia do exercício anterior à celebração do TAC ou acordo judicial, mediante a aplicação do Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial - IPCA-E acumulado nos 12 meses anteriores a esta data.

Art. 5º - Protocolado o pedido de celebração de TAC ou acordo judicial, este será encaminhado à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que dele dará ciência, imediatamente, à Secretaria-Executiva e à Consultoria Jurídica.

Art. 6º A Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no prazo de 30 dias, contados da entrada do processo na unidade, verificará se o pleito atende aos requisitos do art. 4º e, em caso positivo, proferirá despacho de recebimento do pedido, bem como:

I - comunicará o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e o Ministério da Igualdade Racial do recebimento do pedido; e

II - em prazo não superior a 30 dias e não inferior a 15 dias, marcará audiência de conciliação, notificando:

a) o empregador ou administrado; e

b) o Ministério Público do Trabalho, mediante comunicação ao Procurador-Geral do Trabalho, e a Defensoria Pública da União, mediante comunicação ao Defensor Público-Geral da União, oportunizando o acompanhamento das tratativas com o empregador ou administrado.

§ 1º - Não atendidos os requisitos do art. 4º, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho notificará o empregador ou administrado para saneamento do pedido no prazo de 15 dias, sob pena de arquivamento do processo.

§ 2º - A audiência de conciliação será realizada nas modalidades virtual, presencial ou híbrida, com registro em ata, a critério da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 3º - No caso de não comparecimento justificado do empregador ou administrado à audiência, ela será remarcada, por uma única vez, em prazo não superior a 30 dias e não inferior a 15 dias, com nova notificação ao empregador ou administrado.

§ 4º - No caso de não comparecimento injustificado do empregador ou administrado à audiência, ou no caso de não comparecimento à audiência remarcada nos termos do § 3º, o processo será arquivado.

Art. 7º - A Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho instruirá o processo SEI/MTE com os demais dados referentes ao atendimento dos compromissos estipulados no art. 7º da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024.

Art. 8º - Frustrada a conciliação em audiência, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho terá o prazo de 30 dias, contados da realização da audiência, para apresentar ao empregador ou administrado, mediante notificação, proposta final de conciliação.

§ 1º - Antes de notificar o empregador ou administrado da proposta final conciliação, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará o processo ao Ministro do Trabalho e Emprego, que poderá, com base em parecer emitido pela Consultoria Jurídica, se manifestar sobre os termos da proposta, dentro do prazo disposto no caput.

§ 2º - O empregador ou administrado terá o prazo de 15 dias para que manifeste, por escrito, quanto à aceitação da proposta final de conciliação.

§ 3º - Decorrido o prazo previsto no § 2º sem manifestação do empregador ou administrado, ou não aceitos integralmente os termos da proposta final de conciliação, serão consideradas encerradas as tratativas pela conciliação, e a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho arquivará o processo.

Art. 9º - Havendo conciliação em audiência ou concordância do empregador ou administrado com os termos de proposta final remetida na forma do art. 8º, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho elaborará minuta final da proposta e a encaminhará à Consultoria Jurídica, que, no prazo de 10 dias, emitirá, nos termos do art. 13 do Anexo I do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, parecer jurídico acerca do atendimento integral ao disposto na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024.

Parágrafo único - A Consultoria Jurídica, mediante justificativa, poderá, na forma do art. 5º, § 9º, da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, prorrogar o prazo para a análise referida no caput.

Art. 10 - Caso a Consultoria Jurídica identifique ajustes necessários na minuta final de proposta para que haja o atendimento integral ao disposto na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, deverá indicá-los especificamente.

Art. 11 - Emitido o parecer da Consultoria Jurídica acerca da minuta final da proposta, o processo será encaminhada à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que:

I - no caso de celebração de TAC, encaminhará o TAC para assinaturas do Ministro do Trabalho e Emprego, na qualidade de representante da União, e do empregador ou administrado; ou

II - no caso de acordo judicial, encaminhará a minuta final da proposta à área competente da Advocacia-Geral da União para celebração do acordo e respectiva homologação judicial.

§ 1º - Na hipótese do inciso I do caput, o empregador ou administrado terá 15 dias, a contar do recebimento do TAC, para proceder à sua assinatura, sob pena de arquivamento do processo.

§ 2º - Na hipótese do inciso II do caput, a Advocacia-Geral da União comunicará à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho a homologação do acordo judicial, no prazo de 48 horas a contar da homologação.

Art. 12 - Celebrado o TAC ou recebida comunicação feita pela Advocacia-Geral da União da homologação do acordo judicial, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no prazo de 5 dias, incluirá o administrado no Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta - CEAC, que será disponibilizado no mesmo sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego em que é divulgado o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão.

§ 1º - Caso o empregador ou administrado, no momento da celebração do TAC ou do recebimento da comunicação de homologação do acordo judicial, conste no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho comunicará a Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravidão e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho para que providencie a sua imediata exclusão desse Cadastro.

§ 2º - A Secretaria de Inspeção do Trabalho disponibilizará no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, observadas eventuais restrições dispostas na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, cópia do TAC celebrado ou do acordo judicial homologado, por meio de link inserido no CEAC.

Art. 13 - Celebrado o TAC ou homologado o acordo judicial, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho comunicará o fato à Coordenação-Geral de Recursos da Secretaria de Inspeção do Trabalho que, diante da renúncia pelo empregador ou administrado a qualquer medida na esfera administrativa que vise impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados, encerrará os processos de contencioso administrativo ainda em curso oriundos de ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, mediante a prolação de decisão de procedência pela autoridade competente e encaminhamento dos respectivos processos para cobrança.

CAPÍTULO II - DOS COMPROMISSOS ASSUMIDOS NO TAC OU ACORDO JUDICIAL

Art. 14 - Na forma do art. 7º da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, o TAC ou acordo judicial a ser celebrado conterá, no mínimo, os seguintes compromissos pelo empregador ou administrado:

I - renunciar a qualquer medida, na esfera administrativa ou judicial, que vise impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão;

II - pagar eventuais débitos:

a) trabalhistas, inclusive referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, apurados pela Inspeção do Trabalho durante a ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão e ainda não quitados; e
b) previdenciários decorrentes do contrato de trabalho;

III - pagar indenização por dano moral individual aos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão;

IV - ressarcir à União o valor equivalente ao seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores resgatados pela Inspeção do Trabalho por submissão a condições análogas à escravidão;

V - pagar à União para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito; e

VI - como medida preventiva e promocional, elaborar e implementar monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor.

Parágrafo único - Quando o TAC ou acordo judicial envolver empregador ou administrado enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, será dispensado do cumprimento do disposto no inciso VI do caput.

Art. 15 - Sem prejuízo do disposto no art. 13, serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento e acompanhamento da obrigação prevista do art. 14, inciso I:

I - o empregador ou administrado se absterá de propor ação judicial, ou adotar ou manter qualquer outra medida judicial ou administrativa, com o escopo de impugnar, invalidar ou afastar a eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão; e

II - o empregador ou administrado peticionará requerendo, nos termos do art. 487 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil, a renúncia integral às pretensões formuladas em todas as eventuais ações judiciais ou reconvenções em curso movidas com o escopo de impugnar, invalidar ou afastar a eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, no prazo de 15 dias, contados da celebração do TAC ou da homologação do acordo judicial; e

III - a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará cópia do TAC ou acordo judicial, no prazo de 15 dias, contados da celebração do TAC ou homologação do acordo judicial, conforme o caso, para a Coordenação-Geral de Recursos da Secretaria de Inspeção do Trabalho, o que equivalerá, para todos os efeitos, à apresentação de petição de renúncia a quaisquer defesas ou recursos administrativos existentes em todos os processos administrativos oriundos da ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão.

Parágrafo único - O empregador ou administrado comprovará o cumprimento da providência prevista no inciso II do caput mediante a apresentação da documentação pertinente, no prazo de 15 dias a contar do vencimento do prazo para a comunicação.

Art. 16 - Serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento e acompanhamento das obrigações de pagar previstas no art. 14, incisos II, III, IV e V, pelos quais o empregador ou administrado se comprometerá a:

I - quitar os valores devidos, nos prazos estipulados no TAC ou acordo judicial;

II - apresentar, no prazo de 15 dias da quitação, os respectivos comprovantes de pagamento;

III - diligenciar adequadamente para localizar e contatar os trabalhadores resgatados, com vistas a viabilizar os pagamentos previstos no art. 14, incisos II e III; e

IV - inexistindo regulamentação específica, atualizar os débitos referidos no art. 14 inciso II, desde a data de sua apuração pela Inspeção do Trabalho até a data do efetivo pagamento, utilizando-se a taxa de Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC.

§ 1º - Na hipótese de não localização dos trabalhadores para realização dos pagamentos previstos no art. 14, incisos II e III, o empregador ou administrado depositará os valores em juízo, em até 15 dias a contar do fim do prazo para respectiva quitação, mediante ação de consignação em pagamento.

§ 2º - O cumprimento da obrigação prevista no § 1º será comprovado com a apresentação dos recibos de depósito judicial.

Art. 17 - Para o adequado cumprimento e acompanhamento da obrigação de pagar prevista no art. 14, inciso II, não poderá ser pactuado o parcelamento dos débitos trabalhistas, e seu pagamento não poderá ser estabelecido em prazo superior a 30 dias.

Parágrafo único - O recolhimento dos débitos previdenciários poderá ser pactuado em prestação única ou parceladamente, na forma da legislação específica, não podendo, em qualquer dos casos, o vencimento da parcela inicial recair em prazo superior a 60 dias, nem o vencimento da parcela final recair em prazo superior a 2 anos.

Art. 18 - Serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento e acompanhamento da obrigação de pagar indenização por dano moral individual a cada um dos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão, prevista no art. 14, inciso III:

I - estipulação de valor não inferior a R\$ 25.000,00, considerada a natureza gravíssima da ofensa, piso que será atualizado, anualmente, pelo IPCA-E;

II - acréscimo mínimo equivalente a R\$ 2.500,00 para cada período completo de 12 meses durante os quais o trabalhador permaneceu submetido a condições análogas à escravidão, montante que será atualizado, anualmente, pelo IPCA-E; e

III - pagamento em prestação única ou parcelado em até 4 prestações de igual valor, a serem atualizadas pelo IPCA-E acumulado nos últimos 12 meses até a data do vencimento, não podendo, em qualquer dos casos, o vencimento da parcela inicial recair em prazo superior a 60 dias, nem o vencimento da parcela final recair em prazo superior a 2 anos, contados da celebração do TAC ou homologação do acordo judicial.

Parágrafo único - A atualização anual dos valores de que tratam os incisos I e II do caput será realizada na data de 1º de outubro de cada ano.

Art. 19 - Serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento e acompanhamento da obrigação de ressarcir à União o valor equivalente ao seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores resgatados pela Inspeção do Trabalho, prevista no art. 14, inciso IV:

I - o empregador ou administrado pagará à União o montante correspondente ao resultado da multiplicação entre o número de parcelas de seguro-desemprego previsto no art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, cada uma no valor de um salário-mínimo nacional vigente, e o número de trabalhadores resgatados na ação fiscal; e

II - o pagamento ocorrerá em prestação única ou parcelado em até 8 prestações de igual valor, a serem atualizadas pelo IPCA-E acumulado nos últimos 12 meses até a data do vencimento, não podendo, em qualquer dos casos, o vencimento da parcela inicial recair em prazo superior a 1 ano, nem o vencimento da parcela final recair em prazo superior a 4 anos, contados da celebração do TAC ou da homologação do acordo judicial.

Art. 20 - Serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento da obrigação de pagar à União para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, prevista no art. 14, inciso V:

I - o valor devido será estipulado na forma prevista no Capítulo III desta Instrução Normativa;

II - o pagamento ocorrerá obrigatoriamente em prestação única na hipótese de fixação do valor nos parâmetros mínimo ou máximo previstos no art. 25, § 2º, ou, não sendo este o caso, poderá ser realizado em até 8 parcelas de igual valor, não podendo, em qualquer dos casos, o vencimento da parcela inicial recair em prazo superior a 1 ano, nem o vencimento da parcela final recair em prazo superior a 4 anos, contados da celebração do TAC ou homologação do acordo judicial; e

III - o valor poderá ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, criado pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, nos termos do Acórdão nº 1955/2023 do Plenário do Tribunal de Contas da União e de decisão do Supremo Tribunal Federal nos autos da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 944, ou a outro fundo especificamente destinado à reconstituição de bens lesados no âmbito laboral, instituído na forma do art. 13 da Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985.

Art. 21 - Serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento e acompanhamento da obrigação de elaborar e implementar monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador ou administrado, prevista no art. 14, inciso VI:

I - o monitoramento continuado obedecerá aos princípios da transparência e devida diligência e consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas - PGRVDHT, que deverá ser elaborado e implementado na forma disciplinada nos art. 17 a art. 19 da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, e em seu Anexo;

II - o PGRVDHT será elaborado em prazo a ser estipulado entre as partes, não superior a 120 dias, contados da celebração do TAC ou da homologação do acordo judicial, a partir de quando será considerado o início de sua implementação;

III - o PGRVDHT terá duração mínima de 4 anos, contados do início de sua implementação, constituindo um processo contínuo de aprimoramento, com revisões periódicas, nos períodos e circunstâncias especificadas no Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024;

IV - o empregador ou administrado apresentará, em até 15 dias, contados do fim do prazo de que trata o inciso II do caput, os seguintes documentos referentes ao PGRVDHT:

- a) designação formal do responsável interno por sua implementação;
- b) inventário de riscos, elaborado conforme o item 10 do Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, acompanhado da relação completa de prestadores de serviços terceirizados e fornecedores diretos do administrado;
- c) plano de ação, elaborado conforme o item 7.2 do Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024;
- d) declaração de política, elaborada conforme item 11 do Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, apontando o endereço eletrônico de disponibilização gratuita ao público, através da rede mundial de computadores; e
- e) memorial de especificação do procedimento de reclamações previsto no item 12 do Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024;

V - o empregador ou administrado apresentará, anualmente, em até 15 dias contados da data de aniversário do fim do prazo de que trata o inciso II do caput, relatório circunstanciado das providências adotadas no âmbito do PGRVDHT, englobando a realização das revisões obrigatórias, tanto periódicas quanto determinadas por eventos específicos, previstas no Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024;

VI - o empregador ou administrado disponibilizará ao público, gratuitamente, através da rede mundial de computadores, relatório anual preparado na forma prevista no item 13 do Anexo da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, por um período de 4 anos, no prazo máximo de 4 meses após o final de cada ano civil;

VII - em até 15 dias contados do fim do prazo de que trata a parte final do inciso VI do caput, o empregador ou administrado informará o endereço eletrônico de disponibilização do relatório anual público;

VIII - o empregador ou administrado, a partir da celebração do TAC ou da homologação do acordo judicial e até o prazo final de duração do PGRVDHT, promoverá o imediato saneamento e a reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, constatadas em sua auditoria própria ou por meio das atividades de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou por quaisquer outros órgãos estatais competentes; e

IX - o empregador ou administrado deverá monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas tanto dos trabalhadores contratados diretamente quanto dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e, ainda, dos trabalhadores quarterizados por prestadora de serviço terceirizado.

§ 1º - Para dar cumprimento à obrigação de dar ampla publicidade à declaração de política e aos relatórios públicos, nos termos do inciso IV, alínea "d", e incisos V a VII do caput, tais documentos poderão ser disponibilizados pela Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, a pedido do empregador ou administrado, no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, localizados topicamente junto ao mesmo link em que será publicado o TAC ou acordo judicial.

§ 2º - O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas, nos termos dos incisos VIII e IX do caput, abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pelo empregador ou administrado e os trabalhadores contratados:

I - por prestadora de serviço terceirizado; e

II - por fornecedor direto cuja atividade esteja vinculada à confecção, distribuição dos produtos ou à prestação dos serviços explorados economicamente pelo empregador ou administrado.

§ 3º - Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas, de que tratam os incisos VIII e IX do caput, os trabalhadores de fornecedor direto ativados ordinariamente em serviços ou atividades essenciais, na forma disciplinada no art. 10 da Lei nº 7.783, de 25 de junho de 1989.

Art. 22 - Serão observados os seguintes parâmetros para o adequado cumprimento e acompanhamento do conjunto dos compromissos assumidos no TAC ou acordo judicial:

I - constarão expressamente do TAC ou acordo judicial as disposições determinadas pelo art. 8º da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024;

II - as obrigações estipuladas no TAC ou acordo judicial deverão ser comprovadas no processo SEI/MTE gerado a partir da apresentação, pelo empregador ou administrado, dos pedidos de que tratam os art. 2º e art. 3º;

III - a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho poderá, a qualquer tempo, notificar o empregador ou administrado para apresentar:

a) comprovação do adimplemento das obrigações de fazer ou de pagar assumidas;

b) os documentos, informações e providências relativas à comprovação da implementação do PGRVDHT, ainda que protegidos por legislação específica, em prazo nunca inferior a 15 dias; e

c) documentos e informações idôneos à comprovação do saneamento e reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, constatadas em auditoria própria do empregador ou administrado ou por meio das atividades de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou por quaisquer outros órgãos estatais competentes;

IV - o empregador ou administrado atenderá às notificações referidas no inciso III do caput, no prazo estipulado, sob pena de se considerar descumprida a cláusula do TAC ou acordo judicial, adotando-se os procedimentos previstos no Capítulo IV desta Instrução Normativa;

V - as obrigações previstas no TAC celebrado ou no acordo judicial homologado serão exigíveis até exarada manifestação de encerramento pela União que declare o cumprimento integral do TAC ou acordo judicial;

VI - o empregador ou administrado permanecerá no CEAC, previsto no art. 6º da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, pelo prazo de 2 anos, contados de sua inclusão, suspendendo-se o decurso de tal prazo nos interstícios em que o administrado não conste deste cadastro por qualquer razão;

VII - não se considerará o tempo em que o empregador ou administrado permanecer no CEAC na contagem de eventual período de permanência sua no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, previsto no art. 2º da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, e, de igual modo, o tempo de permanência do empregador ou administrado no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão não será abatido do período em que permaneça no CEAC; e

VIII - durante o período em que permanecer no CEAC, o empregador ou administrado estará sujeito a fiscalização e autuação pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 23 - Para o acompanhamento quanto ao cumprimento da implementação do PGRVDHT, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho utilizará como subsídios as informações:

I - prestadas pelo empregador ou administrado quanto à implementação do monitoramento, bem como quanto ao saneamento e reparação de violações de direitos humanos e trabalhistas;

II - de inteligência produzidas no âmbito da Coordenação-Geral de Integração Fiscal da Secretaria de Inspeção do Trabalho;

III - oriundas de ações fiscais da Inspeção do Trabalho ou provenientes de outros órgãos competentes; e

IV - de reclamações ou denúncias realizadas por trabalhadores, entidades sindicais ou pela sociedade civil.

Art. 24 - Em até 120 dias, contados do vencimento do prazo para adimplemento da última obrigação de fazer ou de pagar pactuada no TAC celebrado ou no acordo judicial homologado, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho analisará o cumprimento integral dos termos do TAC ou do acordo judicial pelo empregador ou administrado, e:

I - emitirá manifestação de encerramento, em caso de cumprimento integral do TAC ou do acordo judicial; ou

II - notificará o empregador ou administrado, aplicando o disposto no Capítulo IV, em caso de descumprimento.

Parágrafo único - A Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho comunicará o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e o Ministério da Igualdade Racial para acompanhamento do disposto nos incisos I e II do caput.

CAPÍTULO III - DO PAGAMENTO À UNIÃO PARA A EXECUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À ASSISTÊNCIA A TRABALHADORES RESGATADOS DE TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO OU ESPECIALMENTE VULNERÁVEIS A ESTE TIPO DE ILÍCITO

Art. 25 - Compete à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho fixar o valor do aporte financeiro para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, de que trata o art. 7º, inciso V, da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, que será calculado em, no mínimo, 2% do faturamento bruto do administrado no último exercício anterior à celebração do TAC ou acordo judicial.

§ 1º - Na fixação do valor referido no caput, respeitados os parâmetros máximo e mínimo previstos no §2º, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho considerará a efetivação dos objetivos do Estado quanto à garantia e promoção dos direitos humanos e trabalhistas, a função social da responsabilidade civil e a necessidade social de contenção de comportamentos lesivos, visando restaurar o nível social da tranquilidade e confiança diminuídas pela submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão.

§ 2º - O valor do aporte financeiro de que trata o caput não será inferior a R\$ 20.000,00 nem superior a R\$ 25.000.000,00, atualizados, anualmente, pelo IPCA-E acumulado nos últimos 12 meses.

§ 3º - A atualização anual dos parâmetros mínimo e máximo de que trata o § 2º será realizada na data de 1º de outubro de cada ano.

§ 4º - Caso o empregador ou administrado comprovadamente não tenha tido faturamento bruto em qualquer dos exercícios anteriores à celebração do TAC ou acordo judicial, frustrando a incidência do disposto no art. 4º, § 3º, o valor do aporte financeiro para a reparação do dano social será arbitrado pela Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que considerará os parâmetros mínimo e máximo previstos no § 2º, devidamente atualizados na forma do § 3º.

§ 5º - Caso tenha sido constatado, na ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, que o empregador ou administrado compõe grupo econômico, de fato ou de direito, ou grupo familiar empregador doméstico, será considerado, para o cálculo do valor disciplinado no caput, o faturamento bruto de todas as pessoas físicas ou jurídicas integrantes, conforme disposto no art. 4º, § 2º, inciso IV.

§ 6º - Excetuados os casos em que o valor do aporte financeiro esteja determinado pelos parâmetros mínimo e máximo disciplinados nos § 2º e § 3º, se permitirá a estipulação de parcelas anuais, atualizadas pelo IPCA-E acumulado nos últimos 12 meses.

Art. 26 - Na hipótese de aproveitamento, total ou parcial, de TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União antes da entrada em vigência da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de

13 de setembro de 2024, o montante pago pelo empregador ou administrado a título de dano moral coletivo poderá ser deduzido do valor previsto no art. 25.

CAPÍTULO IV - DA IDENTIFICAÇÃO DE VIOLAÇÃO DE CLÁUSULA DO TAC OU ACORDO JUDICIAL CELEBRADO COM A UNIÃO

Art. 27 - Identificada violação ao TAC ou acordo judicial, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho proferirá despacho circunstanciado registrando a constatação e notificará o empregador ou administrado, que terá prazo de 15 dias para apresentar impugnação ou comprovar o saneamento da irregularidade.

§ 1º - Decorrido o prazo previsto no caput sem manifestação do empregador ou administrado, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho certificará a preclusão temporal.

§ 2º - Apresentada manifestação pelo empregador ou administrado, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho proferirá parecer técnico fundamentado quanto ao acolhimento da impugnação ou da pretensão de comprovação de saneamento integral da violação, notificando o empregador ou administrado do teor do parecer técnico.

Art. 28 - Em caso de preclusão temporal, nos termos do art. 27, § 1º, ou em caso de prolação de parecer técnico pelo não acolhimento da impugnação ou de não comprovação do saneamento integral da violação, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho comunicará a Consultoria Jurídica que, no prazo de 10 dias, emitirá parecer jurídico quanto às conclusões do parecer técnico e restituirá seu teor à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º - Caso emita parecer jurídico favorável às conclusões do parecer técnico, a Consultoria Jurídica, de ofício, providenciará a imediata execução do TAC ou comunicação à AGU para execução do acordo judicial.

§ 2º - Mediante justificativa, a Consultoria Jurídica poderá prorrogar o prazo para emissão do parecer jurídico disposto no caput.

Art. 29 - Quando o descumprimento do TAC ou acordo judicial pelo empregador ou administrado ocorrer durante seu período de 2 anos de permanência no CEAC, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, após recebido o parecer jurídico favorável emitido pela Consultoria Jurídica, excluirá o empregador ou administrado do CEAC e comunicará a Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravidão e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho para que o inclua imediatamente no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, nos termos do art. 12, § 1º, da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024.

Parágrafo único - Uma vez integrado ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, o empregador ou administrado se sujeitará às regras de inclusão e exclusão a ele aplicáveis.

CAPÍTULO V - DO APROVEITAMENTO DE TAC OU ACORDO JUDICIAL CELEBRADO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO OU A DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

Art. 30 - O empregador ou administrado poderá, nos termos do art. 10 da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, apresentar pedido de aproveitamento de TAC ou de acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União para os fins dispostos nesta Instrução Normativa, desde que o conteúdo do TAC ou acordo judicial atenda integralmente às condições previstas na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024.

Parágrafo único - O pedido de aproveitamento será apresentado por escrito ao Ministério do Trabalho e Emprego por meio do SEI/MTE, no protocolo geral do órgão, e deverá:

I - atender aos requisitos de legitimidade e representação previstos no art. 4º, caput e inciso I; e

II - ser instruído com:

- a) os documentos e informações previstos no art. 4º, inciso II;
- b) cópia do TAC ou acordo judicial a ser aproveitado, bem como do processo judicial ou do procedimento investigatório relacionado; e
- c) documento oficial que comprove a anuência expressa do Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, assim como a ciência e concordância da autoridade que celebrou o TAC ou acordo judicial quanto à necessidade de que ela

comunique eventual descumprimento à Secretaria de Inspeção do Trabalho para os fins disciplinados no art. 12, § 1º, e art. 13, ambos da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024.

Art. 31 - Protocolado o pedido de que trata o art. 30, este será encaminhado à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que, no prazo de 30 dias, contados da entrada do processo na unidade, verificará se o pleito atende aos requisitos do art. 30, parágrafo único, e, em caso positivo, proferirá despacho de recebimento do pedido.

Art. 32 - A Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho decidirá fundamentadamente sobre o atendimento ao disposto na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, no prazo de 30 dias, contados do despacho de recebimento de que trata o art. 31.

§ 1º - Para os fins do disposto no caput, poderão ser consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.

§ 2º - A Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho poderá notificar o empregador ou administrado para a complementar a instrução do pedido, fixando prazo de até 30 dias para que o empregador ou administrado apresente os documentos, informações e providências complementares.

§ 3º - Na hipótese do § 2º, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho proferirá decisão no prazo de 30 dias, contados da apresentação dos documentos, informações e providências complementares.

§ 4º - Caso o TAC ou acordo judicial não atenda integralmente às condições previstas na Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, antes de proferir decisão de indeferimento do pedido, poderá notificar o empregador ou administrado para que informe, no prazo de 20 dias, se deseja alterar o pedido de aproveitamento de TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União para pedido de celebração de TAC com a União, nos termos do art. 2º.

§ 5º - Alterado o pedido na forma do § 4º, caberá ao empregador ou administrado, no decorrer do prazo disposto no § 4º, no mesmo processo SEI/MTE de que trata o parágrafo único do art. 30, apresentar o pedido fundamentado no art. 2º devidamente instruído nos termos do art. 4º.

Art. 33 - Indeferido o pedido de aproveitamento do TAC ou acordo judicial, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho notificará o empregador ou administrado da decisão, que poderá, no prazo de 15 dias, interpor recurso ao Secretário de Inspeção do Trabalho.

§ 1º - Se aplicam à interposição do recurso de que trata o caput os mesmos requisitos de legitimidade e representação dispostos no art. 4º, caput e inciso I.

§ 2º - O recurso de que trata o caput será dirigido ao Coordenador de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que, se não reconsiderar a decisão de indeferimento, no prazo de 5 dias, o encaminhará ao Secretário de Inspeção do Trabalho.

Art. 34 - Não conhecido ou negado provimento ao recurso de que trata o art. 33, o empregador ou administrado poderá, no prazo de 15 dias, interpor novo recurso.

§ 1º - Se aplicam à interposição do recurso de que trata o caput os mesmos requisitos de legitimidade e representação dispostos no art. 4º, caput e inciso I.

§ 2º - O recurso de que trata o caput será dirigido ao Secretário de Inspeção do Trabalho, que, se não reconsiderar, no prazo de 5 dias, a decisão de não conhecimento ou de negativa de provimento, o encaminhará ao Ministro do Trabalho e Emprego.

§ 3º - A decisão do Ministro de Estado será fundamentada e será instruída com parecer jurídico da Consultoria Jurídica.

Art. 35 - Decorrido o prazo previsto nos art. 33 e art. 34 sem interposição de recurso, ou não conhecido ou não provido o recurso, o processo será arquivado.

Art. 36 - Deferido o aproveitamento do TAC ou acordo judicial pela Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, ou provido o recurso, aplicam-se os procedimentos previstos nos art. 12 e 13.

Parágrafo único. Na hipótese do caput, a Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no prazo de 5 dias da decisão final de aproveitamento, dará ciência da decisão à Secretaria-Executiva, bem como notificará o Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, mediante comunicação ao Procurador-Geral do Trabalho ou ao Defensor Público-Geral da União, conforme o caso.

Art. 37 - Como decorrência da concordância expressa no documento previsto no art. 30, parágrafo único, inciso II, alínea "c", competirá ao Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, conforme o caso, verificar o atendimento das obrigações assumidas pelo empregador ou administrado através de TAC ou acordo judicial que tenha sido aproveitado, parcial ou integralmente, nos termos do art. 4º, § 1º, e do Capítulo V desta Instrução Normativa, bem como comunicar eventuais descumprimentos à Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Parágrafo único - Recebida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho comunicação de eventual descumprimento para os fins disciplinados no art. 12, § 1º, e no art. 13, ambos da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, a comunicação será encaminhada à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho para aplicação dos procedimentos dispostos no art. 29.

CAPÍTULO VI - DO MONITORAMENTO E INTELIGÊNCIA FISCAL

Art. 38 - A Coordenação-Geral de Integração Fiscal da Secretaria de Inspeção do Trabalho coordenará e executará a atividade de monitoramento quanto a violações a direitos humanos e trabalhistas dos empregadores ou administrados constantes no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão e no CEAC, competindo-lhe:

I - realizar o monitoramento da regularidade das condições de trabalho e respeito aos direitos humanos e trabalhistas dos trabalhadores dos empregadores ou administrados constantes em ambos cadastros;

II - produzir informações e instrumentos de inteligência fiscal específicos voltados para o monitoramento, a pesquisa e o acompanhamento de cadeias de valor e de redes de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral;

III - produzir informações de inteligência a respeito da implementação dos PGRVDHT quanto aos empregadores ou administrados que constem do CEAC, independentemente de sua entrada ter ocorrido por meio de conciliação com a União, nos termos dos art. 2º e art. 3º, ou por meio de aproveitamento de TAC ou acordo judicial celebrado com o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União, nos termos do art. 30;

IV - atuar em conformidade com a doutrina da atividade de inteligência, na sua organização interna, no estabelecimento de fluxos específicos e seguros de informação, nas suas finalidades e nos instrumentos específicos de atuação;

V - produzir informações para subsidiar e elucidar a tomada de decisão por parte de gestores, em especial pelo Secretário de Inspeção do Trabalho; e

VI - atuar, de ofício ou por provocação específica do Secretário de Inspeção do Trabalho, para cumprir as obrigações previstas no caput.

Parágrafo único - A provocação de atuação da Coordenação-Geral de Integração Fiscal da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de que trata o inciso VI do caput, deve ocorrer formalmente, e suas conclusões devem ser apresentadas em relatório específico, sendo facultada a sugestão de providências.

Art. 39 - Caso a Coordenação-Geral de Integração Fiscal da Secretaria de Inspeção do Trabalho, no exercício do monitoramento, obtenha indícios de ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas, deverá informar imediatamente o fato ao Secretário de Inspeção do Trabalho e, no caso de empregador ou administrado constante no CEAC, informar o fato à Coordenação de Diálogo Social e Promoção do Trabalho Decente da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

CAPÍTULO VII - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 40 - Serão registrados no mesmo processo SEI/MTE gerado a partir da apresentação, pelo empregador ou administrado, do pedido de que tratam os art. 2º e art. 3º ou do pedido de que trata o art. 30, conforme o caso:

I - todos os atos, comunicações e trâmites relativos ao procedimento de conciliação com a União, de que tratam o art. 2º e art. 3º, e, após assinado o TAC ou acordo judicial, ao acompanhamento e à comprovação do adimplemento das obrigações pactuadas, bem como demais providências correlatas regidas por esta Instrução Normativa; e

II - todos os atos, comunicações e trâmites relativos ao procedimento de aproveitamento de TAC ou acordo judicial firmado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União e, após finalizado o procedimento, às

comunicações quanto a eventuais descumprimentos por parte do empregador ou administrado, os desdobramentos decorrentes e demais providências correlatas regidas por esta Instrução Normativa.

Art. 41 - As notificações oficiais ao empregador ou administrado serão realizadas por meio de correspondência eletrônica a ser remetida ao endereço eletrônico (e-mail) indicado pelo empregador ou administrado em seu pedido, nos termos do art. 4º, inciso II, alínea "g".

Art. 42 - Os prazos dos atos e procedimentos regulados por esta Instrução Normativa serão contados em dias úteis, correspondendo o termo inicial ao primeiro dia útil subsequente à ciência do fato gerador.

Art. 43 - Cópia dos TAC e acordos judiciais celebrados, homologados ou aproveitados, conforme o caso, nos termos da Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18, de 13 de setembro de 2024, será remetida pela Secretaria-Executiva à Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo - Conatrae, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, bem como à Diretoria de Políticas de Combate e Superação do Racismo do Ministério da Igualdade Racial.

Art. 44 - No caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, o Ministério do Trabalho e Emprego, representando a União, não celebrará novo TAC ou acordo judicial com o empregador ou administrado.

Parágrafo único - Considera-se efetivada a reincidência a partir da prolação de decisão administrativa de procedência irrecorrível no âmbito administrativo referente a novo auto de infração lavrado em razão da constatação de trabalho em condições análogas à escravidão dentro do prazo de 2 anos, contado da inserção do empregador ou administrado no CEAC.

Art. 45 - Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 46 - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO