				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista
Nº 097 05/12/2025

Sumário:

- POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO - UM CAMINHO ESTRATÉGICO PARA EMPRESAS MODERNAS
- COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM SEMANAS COM FERIADOS - COMO EVITAR PASSIVOS TRABALHISTAS
- NR 16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS - ANEXO V - ATIVIDADES PERIGOSAS EM MOTOCICLETAS
- REGIMENTO INTERNO DA MESA NACIONAL DE DIÁLOGO PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL



POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO UM CAMINHO ESTRATÉGICO PARA EMPRESAS MODERNAS

As políticas de diversidade e inclusão deixaram de ser apenas um diferencial competitivo e se tornaram uma necessidade para organizações que desejam crescer de forma sustentável, ética e inovadora. A seguir, apresentamos um guia prático e estruturado sobre como desenvolver essas políticas, abordando desde o diagnóstico inicial até os benefícios obtidos.

Mapeando o território organizacional

O ponto de partida para uma política de diversidade e inclusão eficiente é entender exatamente onde a empresa está.

1. Análise interna:

Realiza-se um levantamento sobre a composição do quadro de colaboradores, identificando possíveis lacunas, como baixa presença de mulheres em cargos de liderança ou ausência de pessoas com deficiência.

Exemplo prático: uma empresa percebe que 85% dos cargos de coordenação são ocupados por homens. Isso evidencia a necessidade de incentivar a ascensão feminina.

2. Definição de objetivos alinhados ao negócio:

Os objetivos devem dialogar com a estratégia da organização. Se a empresa busca inovação, por exemplo, a diversidade cognitiva e cultural se torna fundamental.

3. Apoio especializado:

Dependendo da maturidade da empresa, contratar consultorias pode acelerar resultados e evitar erros iniciais.

Abrindo portas para todos

Revisar o processo seletivo é fundamental para evitar vieses e garantir igualdade real de oportunidades.

1. Processos livres de preconceitos:

Descrever vagas com linguagem neutra, evitar exigências desnecessárias e treinar recrutadores para identificar vieses inconscientes.

Exemplo

prático:

Em vez de exigir “nível de inglês avançado” para funções que não utilizam o idioma, a empresa remove esse filtro, ampliando o acesso a candidatos qualificados de diferentes perfis socioeconômicos.

2. Busca por profissionais de mente aberta:

Contratar pessoas que já valorizam a diversidade facilita a construção de um ambiente mais respeitoso e colaborativo.

3. Construindo Pontes Internas

Criar políticas é importante, mas promover a cultura inclusiva no dia a dia transforma a empresa.

1. Ambiente seguro e acolhedor: Todos devem se sentir valorizados e livres para expressar suas ideias sem medo de julgamentos.

2. Investimento em educação: Palestras, workshops e comunicação interna ajudam a conscientizar equipes e desconstruir preconceito

3. Comitê de diversidade: Formar um grupo fixo para monitorar ações, propor melhorias e acompanhar indicadores.

4. Lideranças diversas: Promover gestores de diferentes origens inspira os demais colaboradores e mostra que a empresa pratica o que prega.

5. Redes de afinidade: Grupos formados por colaboradores com experiências comuns (mulheres, pessoas negras, PCDs, comunidade LGBTQIA+) ajudam no apoio mútuo e no fortalecimento da identidade.

Equidade como princípio

As oportunidades devem ser acessíveis a todos, sem distinções.

1. Desenvolvimento e crescimento profissional: Oferecer treinamentos, mentorias e trilhas de carreira para todos os grupos.

2. Programas específicos: Criar iniciativas personalizadas para atender desafios reais.

Exemplos:

- Programa de inclusão para PCDs: adaptações ergonômicas, tecnologia assistiva e treinamentos customizados.

- Programa para mulheres: trilhas de liderança feminina e combate ao viés de gênero.
- Programa LGBTQIA+: políticas claras contra discriminação e apoio a grupos de afinidade.

Resultados que transformam negócios

A adoção dessas políticas gera impactos diretos e mensuráveis.

1. Clima organizacional mais positivo

Ambientes inclusivos reduzem conflitos, fortalecem a colaboração e aumentam o engajamento geral.

2. Fortalecimento da marca empregadora

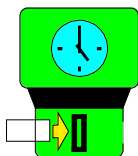
Empresas comprometidas com inclusão são mais atrativas para talentos, especialmente jovens profissionais que buscam organizações éticas e responsáveis.

3. Mais inovação e maior lucratividade

Equipes diversas trazem visões complementares, o que estimula criatividade e melhora decisões. Estudos de mercado reforçam que empresas com maior diversidade em cargos executivos apresentam melhores resultados financeiros.

Conclusão

Desenvolver políticas de diversidade e inclusão é uma jornada estratégica que exige comprometimento, planejamento e ações consistentes. Quando bem implementadas, essas práticas transformam o ambiente de trabalho e impulsionam a empresa para patamares mais altos de inovação, competitividade e reputação.



COMPENSAÇÃO DE JORNADA EM SEMANAS COM FERIADOS COMO EVITAR PASSIVOS TRABALHISTAS

A compensação de horas é uma prática comum nas empresas, especialmente para eliminar o trabalho aos sábados. Entretanto, quando a semana contém feriados — como Natal ou Ano Novo — surgem dúvidas importantes sobre a obrigação dessas horas, o cumprimento da jornada e o pagamento de eventuais horas extras. Entender corretamente essas regras evita passivos trabalhistas e garante segurança jurídica à empresa.

Quando o feriado interfere na compensação: Entendendo o impacto na semana útil

Quando há um feriado entre segunda e sexta-feira, a lógica da compensação muda completamente. Isso ocorre porque o sábado compensado não é considerado dia útil pela CLT, e portanto não pode ser usado para compensar feriado no meio da semana.

Como funciona na prática

O colaborador que normalmente trabalha 8h48 por dia (jornada de 44h/semana com sábado compensado) não deve realizar os 48 minutos extras nos dias que antecedem ou sucedem o feriado.

Caso a empresa exija esses minutos ou horas, eles devem ser pagos como horas extras, com adicional mínimo de 50%.

Exemplo Prático

Imagine que o feriado seja na terça-feira (ex.: Natal):

Jornada normal: 8h48/dia
inclui 48 min para compensar sábado.

Na semana do feriado:

- O colaborador trabalha apenas 8h/dia.
- Os 48 minutos diários não são devidos.
- Se o colaborador trabalhar os 48 minutos, isso gera hora extra indenizável.

Feriado no sábado: Como fica a compensação?

Quando o feriado cai justamente no sábado, a lógica muda novamente. Nesse caso, o sábado já é naturalmente compensado pela jornada semanal — mas como se torna feriado, a compensação deixa de existir.

Como fica a jornada?

- A semana deixa de ter 44 horas.
- A jornada passa a ser somente de 40 horas, pois não há o que compensar.

Exemplo Prático

Se a empresa adota jornada de 8h48 por dia:

Em semanas normais:

8h de jornada + 48 min para compensar o sábado.

Em semana com feriado no sábado:

O colaborador trabalha apenas 8h/dia.

Os 48 minutos excedentes viram hora extra se forem exigidos.

Como a empresa pode proceder: Estratégias seguras de gestão da jornada

Para evitar autuações, reclamações trabalhistas e pagamentos indevidos, a empresa tem três opções claras e permitidas pela legislação.

Redução da Jornada Semanal

A alternativa mais simples é reduzir a jornada dos colaboradores na semana do feriado, eliminando a necessidade de compensar o sábado.

Lançar no Banco de Horas

Se houver acordo válido de banco de horas, as horas não trabalhadas podem:

- Ser registradas como saldo negativo, a compensar futuramente, ou
- Ser convertidas em saldo positivo, caso a empresa tenha exigido trabalho além da jornada reduzida.

Pagamento de Horas Extras

Quando a empresa opta por manter a jornada normal mesmo na semana com feriado:

As horas realizadas além da jornada legal devem ser pagas como hora extra. O adicional mínimo é 50%, ou superior se previsto em convenção coletiva.

Importância do acordo coletivo: O alicerce para evitar riscos

Cada categoria profissional pode ter regras específicas sobre compensação de horas, feriados e banco de horas.

Por isso, é fundamental que a empresa mantenha:

- Acordo ou Convenção Coletiva atualizado,
- Acordo individual de compensação de horas, e
- Política interna clara, comunicada aos colaboradores.

Ponto-chave

Sem um Acordo de Compensação de Jornada, a empresa corre risco de ver anulada toda a compensação praticada — resultando em grandes passivos de horas extras retroativas.

A regra de ouro da compensação em feriados

Em semanas com feriado, o sábado compensado não pode ser utilizado para compensar dias de folga obrigatória.

Por isso:

- Feriado de segunda a sexta ? não se faz minutos/horas de compensação.
- Feriado no sábado ? jornada semanal deve ser reduzida.

A adoção de medidas claras — como redução de jornada, banco de horas ou pagamento de extras — assegura conformidade com a CLT, especialmente com o art. 59, e protege a empresa de passivos desnecessários.



NR 16 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS ANEXO V - ATIVIDADES PERIGOSAS EM MOTOCICLETAS

A Portaria nº 2.021, de 03/12/25, DOU de 04/12/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, aprovou o Anexo V - Atividades Perigosas em Motocicletas da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) - Atividades e Operações Perigosas. 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. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, do Processo nº 19966.200950/2023-57, resolve:

Art. 1º - Aprovar o Anexo nº V - Atividades Perigosas em Motocicletas - da Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) - Atividades e Operações Perigosas, aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978, com a redação constante no Anexo desta Portaria.

Art. 2º - Inserir o item 15.4.1.3 na Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) - Atividades e Operações Insalubres, com a seguinte redação:

"15.4.1.3 - O laudo caracterizador da insalubridade deve estar disponível aos trabalhadores, sindicatos das categorias profissionais e à inspeção do trabalho."

Art. 3º - Inserir o item 16.3.1 na Norma Regulamentadora nº 16 (NR-16) - Atividades e Operações Perigosas, com a seguinte redação:

"16.3.1 - O laudo caracterizador da periculosidade deve estar disponível aos trabalhadores, sindicatos das categorias profissionais e à inspeção do trabalho."

Art. 4º - Esta Portaria entra em vigor no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

ANEXO

Anexo V - ATIVIDADES PERIGOSAS EM MOTOCICLETAS

1 - Objetivo

1.1 - O objetivo deste Anexo é estabelecer critérios para caracterizar ou descaracterizar as atividades ou operações perigosas realizadas por trabalhadores com utilização de motocicletas.

2 - Campo de aplicação

2.1 - Este anexo aplica-se a todas as atividades ou operações de trabalho que envolvam deslocamento de trabalhadores em motocicletas nas vias terrestres normatizadas pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1991 (Código de Trânsito Brasileiro).

2.2 - Motocicleta, para fins deste anexo, é todo veículo automotor de duas rodas, com ou sem side-car, destinado ao transporte individual de passageiros ou de cargas, conduzido por operador em posição montada ou sentada (motonetas).

2.3 - O presente anexo não se aplica às atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los.

3 - Caracterização da atividade ou operação perigosa

3.1 - As atividades laborais com utilização de motocicleta no deslocamento de trabalhador em vias abertas à circulação pública são consideradas perigosas.

3.2 - Não são consideradas perigosas, para efeitos desse anexo:

a) o deslocamento em motocicleta exclusivamente no percurso entre a residência do trabalhador até a ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, após a conclusão de sua jornada;

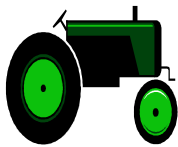
b) as atividades com a condução de motocicleta exclusivamente em locais privados ou em vias internas ou em vias terrestres não abertas à circulação pública, mesmo quando a motocicleta transitar de forma eventual por vias de circulação pública;

c) as atividades com uso de motocicleta exclusivamente em estradas locais destinadas principalmente a dar acesso a propriedades lindeiras ou em caminhos que ligam povoações contíguas; e

d) as atividades com uso de motocicleta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

4 - Laudo técnico para caracterização ou descaracterização da atividade perigosa

4.1 - É responsabilidade da organização a caracterização ou descaracterização da periculosidade, nas hipóteses dos itens 3.1 e 3.2 deste anexo, que deve ser feita mediante laudo técnico elaborado por Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho, nos termos do artigo 195 da CLT e do item 16.3 da NR-16.



REGIMENTO INTERNO DA MESA NACIONAL DE DIÁLOGO PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL

A Resolução nº 1, de 03/12/25, DOU de 04/12/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, homologou o Regimento Interno da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho decente no Meio Rural. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere inciso IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, art. 1º do anexo I do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, a Portaria MTE Nº 373, de 10 DE março de 2025, publicada no Diário Oficial da União em 11 de março de 2025 e a Portaria MTE Nº 1.799, de 22 de outubro de 2025, publicada no Diário Oficial da União em 23 de outubro de 2025, resolve:

Art. 1º - Homologar, na forma do Anexo desta Resolução, o Regimento Interno da MESA NACIONAL DE DIÁLOGO PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL, aprovado na 1ª Reunião da Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural, ocorrida em 26 de novembro de 2025.

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO

ANEXO

REGIMENTO INTERNO DA MESA NACIONAL DE DIÁLOGO PARA A PROMOÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO MEIO RURAL

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - A Mesa Nacional de Diálogo para a Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural, doravante denominada Mesa Nacional, tem suas regras e funcionamento estabelecidos por este Regimento Interno, observadas as competências constantes na Portaria MTE nº 373, de 10 de março de 2025, que a instituiu e regulamentou.

§ 1º - A Mesa Nacional é um colegiado, de natureza consultiva e composição tripartite, integrado por representantes do governo, das organizações de trabalhadores e das organizações de empregadores.

§ 2º - O Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho integram a Mesa Nacional como observadores.

Art. 2º - A Mesa Nacional tem como objetivo geral promover, valorizar e disseminar boas práticas trabalhistas, atuando de forma consultiva e propositiva para garantir o trabalho decente e sustentável no meio rural.

CAPÍTULO II - DA COMPETÊNCIA DA MESA NACIONAL

Art. 3º - À Mesa Nacional compete:

I - fomentar a instalação de mesas setoriais e regionais de diálogo;

II - disseminar boas práticas trabalhistas, o desenvolvimento sustentável e o aprimoramento do cenário econômico no meio rural;

III - valorizar e incentivar o diálogo social, a negociação coletiva e a importância das entidades sindicais no meio rural;

IV - incentivar a adoção de ferramentas para a promoção do trabalho decente e combate ao trabalho infantil e em condições análogas à de escravidão;

V - promover condições adequadas de saúde e segurança no trabalho;

VI - estimular a formalização dos contratos de trabalho, observadas as modalidades previstas na legislação;

VII - orientar sobre os programas governamentais, a exemplo do Programa Bolsa Família, e as diretrizes para formalização dos contratos de trabalho; e

VIII - estimular o cumprimento das obrigações legais.

Parágrafo único - As Mesas Setoriais instituídas estão subordinadas à Coordenação Nacional, sob a direção e supervisão do Coordenador da Mesa Nacional, para assegurar a coerência das ações e a uniformidade de procedimentos.

CAPÍTULO III - DAS ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA MESA NACIONAL

Art. 4º - São atribuições da Mesa Nacional:

I - analisar e deliberar sobre este Regimento Interno;

II - eleger os eixos temáticos de sua atuação, em conformidade com o objetivo e as competências estabelecidos neste Regimento Interno;

III - estabelecer diretrizes estratégicas e políticas gerais para a implementação de ações e programas, dentro de sua competência;

IV - elaborar o seu plano de trabalho, com definição de metas e prazos.

V - coordenar a execução das ações em âmbito nacional, assegurando a articulação, inclusive setorial e regional, e a uniformidade de propósitos;

VI - deliberar sobre a criação das Mesas Setoriais e Subsetoriais;

VII - verificar a coerência e a identidade entre os eixos temáticos trabalhados simultaneamente pela Mesa Nacional e pelas Mesas Setoriais e Regionais, além de aprovar as diretrizes estratégicas e políticas das Mesas Setoriais e Regionais, estabelecidas nos termos dos artigos 9º, I, e 14, III, deste Regimento;

VIII - articular e integrar as atividades entre a Mesa Nacional e as Mesas Setoriais e Regionais, quando tratarem de temas idênticos ou similares, visando à uniformização de entendimentos e encaminhamentos;

IX - monitorar e avaliar as atividades executadas no âmbito do seu plano de trabalho, bem como as atividades e os planos de trabalho das Mesas Setoriais e Regionais, e promover a troca de experiências e a disseminação de boas práticas;

X - identificar desafios relacionados ao funcionamento da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais, bem como à execução dos planos de trabalho, analisar os resultados obtidos e deliberar sobre oportunidades de melhoria para os ciclos seguintes;

XI - deliberar sobre a constituição de grupos de trabalho no âmbito da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais, definindo as respectivas temáticas;

XII - analisar, monitorar e avaliar as atividades dos grupos de trabalho constituídos nos termos do inciso XI deste artigo; e

XIII - elaborar e encaminhar ao Ministro do Trabalho e Emprego recomendações e proposituras originadas da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais, quando couber.

Parágrafo único - As recomendações e propostas das Mesas Setoriais e Regionais que impliquem alteração normativa ou institucional devem ser submetidas à apreciação da Mesa Nacional.

Art. 5º - São deveres e responsabilidades dos membros da Mesa Nacional:

I - zelar pelo fiel cumprimento do disposto neste Regimento;

II - participar das reuniões da Mesa Nacional e deliberar sobre as matérias em exame;

III - sugerir à Coordenação Nacional os temas a serem submetidos à Mesa Nacional e às Mesas Setoriais, considerando os eixos temáticos eleitos;

IV - apresentar consultas e propostas afetas às atividades da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais, considerando seus objetivos; e

V - integrar ou indicar representantes para compor as Mesas Setoriais e especialistas para os grupos de trabalho.

CAPÍTULO IV - DA ORGANIZAÇÃO

Seção I - Da Coordenação Nacional das Mesas

Art. 6º - A Coordenação Nacional das Mesas, doravante denominada Coordenação Nacional, é a instância responsável pela orientação, supervisão e acompanhamento das atividades da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais, assegurando a coerência das ações, a uniformidade dos procedimentos e a integração entre as instâncias.

Parágrafo único - A Coordenação Nacional é exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Coordenador Nacional.

Art. 7º - Compete à Coordenação Nacional:

I - convocar e presidir as reuniões ordinárias e extraordinárias da Mesa Nacional;

II - definir a pauta das reuniões e encaminhá-la aos demais membros com, no mínimo, sete dias de antecedência;

III - supervisionar, orientar e apoiar o funcionamento das Mesas Setoriais e Regionais;

IV - verificar se os planos de trabalho das Mesas Setoriais e Regionais estão em consonância com as diretrizes e os eixos temáticos priorizados pela Mesa Nacional e, quando for o caso, propor ajustes, assegurando assim a coerência das ações, a uniformidade dos procedimentos e a integração entre as diferentes instâncias de diálogo;

V - analisar e encaminhar consultas e propostas recebidas dos demais membros da Mesa Nacional;

VI - zelar pelo cumprimento das deliberações da Mesa Nacional;

VII - instituir e coordenar, ou indicar representante do MTE para coordenar, grupos de trabalho no âmbito da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais;

VIII - adotar as providências administrativas necessárias à execução das decisões e ao apoio técnico-operacional da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais;

IX - requisitar aos órgãos e organizações integrantes da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais as informações necessárias ao pleno funcionamento das Mesas;

X - solicitar, quando necessário, estudos, pesquisas ou informações complementares a órgãos públicos, entidades privadas ou instituições parceiras para subsidiar as atividades da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais;

XI - convidar entidades de assistência técnica e extensão rural, representantes da sociedade civil e demais atores sociais envolvidos com a temática do trabalho decente no meio rural para participarem das reuniões da Mesa Nacional na condição de observadores, mediante ciência prévia dos membros da Mesa Nacional, de acordo com o tema a ser debatido na reunião;

XII - monitorar a execução dos planos de trabalho da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais, com base em indicadores e resultados; e

XIII - encaminhar ao Ministro do Trabalho e Emprego as recomendações e deliberações resultantes das atividades da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais e Regionais.

Seção II - Das Mesas Setoriais e Subsetoriais

Art. 8º - As Mesas Setoriais devem ser instituídas com o objetivo de promover, valorizar e disseminar boas práticas trabalhistas em atividades econômicas e/ou cadeias produtivas específicas, com abrangência nacional, e sua atuação é regida por este Regimento Interno.

§ 1º - As Mesas Setoriais são compostas por até seis representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, cada, indicados pelas respectivas organizações que integram a Mesa Nacional.

§ 2º - Cada membro pode ser acompanhado de um assessor técnico, que pode fazer uso da palavra, sem direito a voto.

§ 3º - Podem participar como observadores das Mesas Setoriais organismos internacionais, representantes do Ministério Público, entidades de assistência técnica e extensão rural, representantes da sociedade civil e demais atores sociais que atuem na promoção do trabalho decente no meio rural, mediante ciência prévia dos membros da Mesa Setorial, de acordo com o tema a ser debatido na reunião.

§ 4º - As Mesas Subsetoriais podem ser instituídas no âmbito dos municípios, dos estados, ou entre estados e municípios, sempre que tratem de atividades econômicas já contempladas em Mesas Setoriais.

Art. 9º - São atribuições das Mesas Setoriais:

I - estabelecer diretrizes estratégicas e políticas setoriais para a implementação de ações nos respectivos segmentos econômicos, após aprovação da Mesa Nacional;

II - definir os eixos temáticos que serão trabalhados, observados os objetivos da Mesa Nacional;

III - apresentar à Mesa Nacional:

- a) 30 (trinta) dias após sua instituição, plano de trabalho setorial com prioridades, objetivos e metas;
- b) a cada seis meses após a criação do plano de trabalho, relatório de execução das ações previstas no plano e resultados alcançados; e
- c) proposta fundamentada para criação de Mesas Subsetoriais, quando pertinente.

IV - coordenar a execução das ações setoriais, quando for o caso; e

V - monitorar e avaliar a implementação das ações setoriais e subsetoriais, com o apoio técnico do Ministério do Trabalho e Emprego e da Mesa Nacional.

Parágrafo único - Caso aprovada a proposta de que trata o inciso III, "c", do caput, a Mesa Subsetorial fica submetida às mesmas regras aplicáveis às Mesas Setoriais previstas neste Regimento Interno.

Art. 10 - São deveres e responsabilidades dos membros das Mesas Setoriais:

I - zelar pelo fiel cumprimento do disposto neste Regimento Interno;

II - participar das reuniões da Mesa Setorial e deliberar sobre as matérias em exame;

III - propor à Mesa Setorial temas e propostas a serem debatidos;

IV - apresentar consultas e propostas afetas às atividades da Mesa Setorial;

V - acompanhar e apoiar os trabalhos das Mesas Subsetoriais; e

VI - integrar ou indicar especialistas para os grupos de trabalho.

Seção III - Do Funcionamento da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais

Art. 11 - As reuniões da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais são presididas pelo Coordenador Nacional ou por representante do Ministério do Trabalho e Emprego por ele designado, e devem ocorrer, ordinariamente, quatro vezes por ano e, extraordinariamente, sempre que necessário.

§ 1º - A convocação para as reuniões ordinárias da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais deve ser encaminhada com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data de sua realização.

§ 2º - As reuniões extraordinárias podem ser convocadas pela Coordenação Nacional ou mediante solicitação da maioria simples de seus membros, com antecedência mínima de cinco dias úteis, ressalvados os casos de urgência, a serem avaliados pela Coordenação.

§ 3º - A Coordenação Nacional pode convidar organizações públicas ou privadas a participar das reuniões, quando considerar conveniente, a depender do tema a ser debatido e mediante ciência prévia aos membros da Mesa.

§ 4º - Cada membro pode convidar um assessor técnico para acompanhá-lo nas reuniões, o qual pode fazer uso da palavra, quando pertinente à temática em discussão.

§ 5º - A Coordenação Nacional deve solicitar à entidade representada a substituição do membro que faltar, sem justificativa, a três reuniões consecutivas, sejam ordinárias ou extraordinárias.

§ 6º - A entidade a que se refere o parágrafo anterior deve efetuar a substituição de seu representante no prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de perda da representação.

§ 7º - Todos os atos de comunicação entre os membros da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais devem ocorrer por meio dos endereços eletrônicos previamente informados, observando-se os prazos estabelecidos neste Regimento Interno.

§ 8º - As organizações que compõem a Mesa Nacional devem manter atualizados junto à Coordenação Nacional os contatos, em especial o endereço eletrônico, dos seus representantes e respectivos suplentes.

§ 9º - As reuniões podem ocorrer de forma presencial, híbrida ou virtual, conforme deliberação da Coordenação Nacional.

Art. 12 - As deliberações da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais devem ser tomadas por consenso.

Parágrafo único - A ausência de membros regularmente convocados não impede a deliberação sobre os assuntos constantes da pauta.

Seção IV - Das Mesas Regionais

Art. 13 - As Mesas Regionais são instituídas com o objetivo promover, valorizar e disseminar boas práticas trabalhistas em regiões específicas e devem ser compostas por representantes locais do governo, dos trabalhadores e dos empregadores.

§ 1º - As Mesas Regionais são coordenadas por Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, ou por representante do Ministério do Trabalho e Emprego por este indicado.

§ 2º - As Mesas Regionais podem ser instauradas em nível interestadual, estadual, distrital ou municipal e, a critério do coordenador podem reunir representantes de mais de um nível de governo, devendo adotar as providências cabíveis para sua adequação às normas e procedimentos neste Regimento Interno.

§ 3º - As Mesas Regionais são compostas por até seis representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, cada.

Art. 14 - São atribuições das Mesas Regionais:

I - aprovar seu próprio Regimento Interno, desde que não contrarie as disposições deste Regimento, prevendo, dentre outros:

- a) regras próprias de funcionamento; e
- b) constituição, composição e funcionamento de grupos de trabalho.

II - definir os eixos temáticos que serão trabalhados, observados os objetivos da Mesa Nacional;

III - estabelecer diretrizes estratégicas e políticas regionais para a implementação de ações nas respectivas regiões, após aprovação da Mesa Nacional;

IV - apresentar à Mesa Nacional:

- a) 30 dias após sua instituição, plano de trabalho regional com prioridades, objetivos e metas; e
- b) a cada seis meses após a criação do plano de trabalho, relatório de execução das ações previstas no plano e resultados alcançados.

V - monitorar a implementação das diretrizes e ações planejadas nas regiões específicas, reportando-se à Mesa Nacional;

VI - coordenar a execução das ações regionais, quando for o caso;

VII - monitorar e avaliar a execução das ações regionais, com o apoio técnico do Ministério do Trabalho e Emprego, da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais, quando for o caso; e

VIII - promover o diálogo social contínuo e construtivo entre os membros e demais instituições interessadas.

Seção V - Dos Grupos de Trabalho

Art. 15 - Os grupos de trabalho devem ser instituídos para a elaboração de estudos, pesquisas e propostas sobre temas específicos, com o objetivo de subsidiar a Mesa Nacional e as Mesas Setoriais e Regionais.

§ 1º - Os grupos de trabalho disciplinados nesta seção dizem respeito aos que forem instituídos no âmbito da Mesa Nacional e das Mesas Setoriais.

§ 2º - As Mesas Regionais podem instituir grupos de trabalho e regulamentar o funcionamento, nos termos do seu Regimento.

Art. 16 - Cada grupo de trabalho deve ser composto de forma tripartite, contando com, no mínimo, um representante do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, limitando-se a nove integrantes ao todo.

§ 1º - O coordenador de cada grupo de trabalho deve ser designado pelo Coordenador Nacional ou pelo coordenador da Mesa Setorial, ou por representante do Ministério do Trabalho e Emprego por eles indicado.

§ 2º - O coordenador do grupo de trabalho pode convidar especialistas externos para participar das reuniões, a depender da temática a ser debatida e mediante ciência do grupo de trabalho.

Art. 17 - Os grupos de trabalho têm duração máxima de 180 (cento e oitenta) dias, prorrogável por igual período.

CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 18 - A Mesa do Café e a Mesa da Fruticultura, já instituídas, ficam enquadradas como Mesas Setoriais, na forma deste Regimento Interno, devendo adotar as providências cabíveis para sua adequação às normas e procedimentos ora estabelecidos.

Parágrafo único - As Mesas Estaduais do Café já instituídas ficam enquadradas como Mesas Subsetoriais, nos termos do artigo 9º, III, "c", devendo adotar as providências cabíveis para sua adequação às normas e procedimentos estabelecidos neste Regimento Interno.

Art. 19 - A função de representante, titular ou suplente, da Mesa Nacional, das Mesas Setoriais, Subsetoriais e Regionais, bem como dos grupos de trabalho, não é remunerada, sendo seu exercício considerado de relevante interesse público.

Parágrafo único - As despesas necessárias ao comparecimento a atividades presenciais constituem ônus dos respectivos órgãos e entidades representadas.

Art. 20 - O presente Regimento Interno pode ser alterado mediante proposta fundamentada de qualquer de seus membros, desde que aprovada por consenso na Mesa Nacional.

Art. 21 - Os casos omissos e as dúvidas suscitadas quanto à aplicação deste Regimento Interno devem ser dirimidos pela Coordenação da Mesa Nacional.

Art. 22 - O Ministério do Trabalho e Emprego deve assegurar o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento da Mesa Nacional e de suas instâncias.

Art. 23 - Este Regimento Interno foi aprovado na 1ª reunião ordinária da Mesa Nacional de Diálogo para Promoção do Trabalho Decente no Meio Rural, ocorrida no Edifício-sede do Ministério do Trabalho e Emprego, realizada em 26 de novembro de 2025, e que contou com participantes presenciais e por videoconferência.