



## Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br

Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 021

13/03/2026

### Sumário:

- **FGTS MESMO SEM PRESTAÇÃO DE SERVIÇO - ENTENDA QUANDO O EMPREGADOR DEVE DEPOSITAR**
- **PENALIDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO - COMO APLICAR O PODER DISCIPLINAR COM EQUILÍBRIO**
- **SIMPLES NACIONAL - PRORROGAÇÃO DOS PRAZOS PARA O PAGAMENTO DE PARCELAMENTOS - MUNICÍPIOS DE JUIZ DE FORA, UBÁ E MATIAS BARBOSA - MG**
- **FÓRUMS ESTADUAIS E DO FÓRUM DISTRITAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO**



## FGTS MESMO SEM PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ENTENDA QUANDO O EMPREGADOR DEVE DEPOSITAR

Na gestão de recursos humanos, um dos pontos que frequentemente gera dúvidas entre empregadores e trabalhadores diz respeito ao depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em períodos em que o empregado não está efetivamente trabalhando.

A legislação trabalhista brasileira estabelece situações específicas em que o empregador continua obrigado a realizar o depósito do FGTS, mesmo sem a prestação direta de serviços. O objetivo é preservar o patrimônio do trabalhador e garantir a continuidade da formação de sua reserva financeira.

### Situações legais que exigem o depósito do FGTS

Existem circunstâncias previstas em lei nas quais o empregador deve continuar realizando o depósito mensal do FGTS, correspondente a 8% da remuneração do trabalhador, mesmo durante determinados afastamentos.

Essas situações são consideradas afastamentos legais e não interrompem totalmente as obrigações trabalhistas relacionadas ao fundo.

Entre os principais casos estão:

Afastamentos por motivo de saúde

Nos primeiros 15 dias de afastamento por doença ou acidente, o empregador permanece responsável pelo pagamento do salário e pelo depósito do FGTS.

Exemplo prático:

Um funcionário sofre uma gripe forte e apresenta atestado médico de 10 dias. Durante esse período, a empresa continua pagando o salário normalmente e também deve realizar o depósito do FGTS correspondente.

Quando ocorre acidente de trabalho, a regra é ainda mais protetiva: o FGTS deve ser depositado durante todo o período de afastamento, mesmo quando o trabalhador já estiver recebendo benefício do INSS.

#### Licenças previstas na legislação

Algumas licenças também mantêm a obrigatoriedade do recolhimento do FGTS.

Entre elas destacam-se:

- Licença-maternidade (120 dias)
- Licença-paternidade (5 dias)

Exemplo prático:

Uma funcionária entra em licença-maternidade por quatro meses. Mesmo sem exercer suas atividades nesse período, o empregador continua obrigado a depositar mensalmente o FGTS sobre a remuneração que ela receberia normalmente.

#### Outros afastamentos protegidos pela lei

Há também outras situações legais em que o depósito do FGTS deve ser mantido, tais como:

Serviço militar obrigatório

Faltas legalmente justificadas, como:

- falecimento de familiar próximo
- casamento
- doação voluntária de sangue

Período de férias

Exemplo prático:

Se um empregado entra em férias por 30 dias, mesmo sem trabalhar nesse período, a empresa deve efetuar o depósito do FGTS normalmente, pois as férias fazem parte da remuneração garantida por lei.

#### Exercício de cargos de confiança

Em algumas organizações, determinados empregados assumem cargos de confiança, exercendo funções estratégicas e de maior responsabilidade diretamente ligadas ao empregador.

Mesmo nesses casos, quando há vínculo empregatício, permanece a obrigatoriedade de recolhimento do FGTS sobre a remuneração recebida.

#### ***Irregularidades no depósito: Como o trabalhador deve proceder***

A ausência ou irregularidade no recolhimento do FGTS é considerada uma falha grave na relação de trabalho. Além de gerar penalidades para a empresa, essa situação pode trazer prejuízos diretos ao trabalhador.

Em casos mais graves, o não recolhimento pode até caracterizar motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho, situação em que o empregado pode deixar a empresa recebendo todos os direitos como se tivesse sido demitido sem justa causa.

#### ***Medidas práticas para identificar e resolver problemas***

Para evitar prejuízos, é importante que o trabalhador acompanhe regularmente sua situação junto ao FGTS. Algumas medidas simples podem ajudar:

#### 1. Acompanhar o extrato do FGTS

O trabalhador pode consultar periodicamente o extrato de sua conta vinculada para verificar se os depósitos estão sendo realizados corretamente.

Exemplo prático:

Se um funcionário percebe que durante três meses consecutivos não houve depósito do FGTS, isso já é um sinal de irregularidade que deve ser verificado.

#### 2. Buscar diálogo com o empregador

Em muitos casos, a irregularidade pode ocorrer por erro administrativo ou falha operacional. O primeiro passo recomendado é tentar resolver a situação diretamente com a empresa.

#### 3. Procurar entidades de apoio

Caso o problema não seja solucionado internamente, o trabalhador pode registrar denúncia:

- no sindicato da categoria
- no Ministério do Trabalho e Emprego

Essas instituições podem fiscalizar e exigir a regularização dos depósitos.

#### 4. Recorrer à Justiça do Trabalho

Quando as tentativas administrativas não resolvem o problema, o trabalhador pode ingressar com ação judicial para cobrar os valores de FGTS não depositados.

A legislação permite que essa cobrança seja feita mesmo durante a vigência do contrato de trabalho, incluindo:

- valores não recolhidos
- juros
- correção monetária

### **Conclusão**

O depósito do FGTS não está condicionado apenas à prestação efetiva de trabalho. Em diversas situações previstas na legislação trabalhista, o empregador deve manter os recolhimentos normalmente, garantindo a proteção financeira do trabalhador.

Por isso, tanto empresas quanto empregados devem conhecer essas regras. Para o empregador, trata-se de cumprir uma obrigação legal e evitar passivos trabalhistas. Para o trabalhador, significa acompanhar seus direitos e assegurar que sua reserva financeira esteja sendo corretamente formada ao longo da vida profissional.



## **PENALIDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO COMO APLICAR O PODER DISCIPLINAR COM EQUILÍBRIO**

**A gestão disciplinar é uma das responsabilidades mais sensíveis dentro da área de Recursos Humanos. O empregador possui o chamado poder disciplinar, que permite aplicar medidas corretivas quando o empregado descumpre normas internas ou obrigações contratuais.**

**Entretanto, esse poder não pode ser exercido de forma arbitrária. Ele deve respeitar princípios fundamentais do Direito do Trabalho, especialmente a isonomia, a proporcionalidade e a vedação à dupla punição. Quando esses critérios não são observados, a penalidade pode ser questionada e até anulada pela Justiça do Trabalho.**

**A seguir, apresentamos os principais fundamentos que devem orientar a aplicação correta das punições no ambiente organizacional.**

### ***Igualdade de tratamento nas penalidades***

Um dos pilares da gestão disciplinar é o princípio da isonomia, que significa tratar os empregados de forma igual quando as circunstâncias também são iguais.

Se dois trabalhadores cometem a mesma infração nas mesmas condições, a empresa deve aplicar a mesma penalidade para ambos. Aplicar punições diferentes para situações idênticas pode caracterizar tratamento discriminatório, o que abre espaço para questionamentos judiciais.

#### **Exemplo prático**

Imagine que dois funcionários chegam atrasados no mesmo dia, pelo mesmo motivo e sem histórico de faltas anteriores.

- Funcionário A recebe apenas uma advertência verbal.
- Funcionário B recebe uma suspensão de dois dias.

Nesse caso, a diferença de tratamento pode ser interpretada como falta de critério uniforme, comprometendo a legitimidade da punição aplicada.

Por isso, é recomendável que as empresas tenham políticas disciplinares claras, preferencialmente formalizadas em regulamentos internos.

### ***Equilíbrio entre falta e penalidade***

Outro princípio essencial é o da proporcionalidade, que determina que a punição deve ser adequada à gravidade da infração cometida.

Nem toda falha justifica medidas extremas. Em muitas situações, o objetivo da punição é educar e corrigir a conduta, e não simplesmente penalizar o empregado.

Normalmente, as empresas adotam uma escala progressiva de penalidades, como por exemplo:

1. Advertência verbal
2. Advertência escrita
3. Suspensão disciplinar
4. Demissão por justa causa (em casos graves ou reiterados)

#### **Exemplo prático**

Um colaborador esquece de registrar o ponto em um dia de trabalho.

Aplicar imediatamente uma demissão por justa causa seria uma medida desproporcional. O mais adequado seria uma orientação ou advertência, buscando evitar novas ocorrências.

A proporcionalidade preserva a credibilidade da gestão e evita conflitos trabalhistas desnecessários.

### ***Proibição de penalizar duas vezes pelo mesmo fato***

No exercício do poder disciplinar, existe uma regra clara: um mesmo fato não pode gerar duas punições.

Isso significa que, após escolher a penalidade aplicável, a empresa não pode posteriormente agravá-la em relação ao mesmo episódio.

#### **Exemplo prático**

Suponha que um empregado tenha cometido uma falha operacional e recebeu uma suspensão de três dias.

Se, dias depois, a empresa decide demiti-lo por justa causa com base no mesmo acontecimento, essa atitude caracteriza dupla punição, o que é vedado pela legislação trabalhista.

Por esse motivo, a análise da infração deve ser feita com cuidado antes da aplicação da penalidade.

### ***Avaliação do histórico do empregado***

Embora a isonomia seja essencial, a empresa também pode considerar o histórico disciplinar do trabalhador.

Quando um empregado repete diversas vezes uma conduta inadequada, isso pode caracterizar reincidência ou desídia, justificando penalidades mais severas.

Exemplo prático

Dois funcionários faltam ao trabalho sem justificativa:

- Funcionário A nunca teve registros de faltas anteriores.
- Funcionário B já recebeu advertências e suspensões pelo mesmo motivo.

Nesse caso, é possível que:

- Funcionário A receba uma advertência.
- Funcionário B receba uma suspensão.

A diferença não caracteriza discriminação, pois está baseada no histórico comportamental de cada trabalhador.

### ***A Justa Causa como medida extrema***

A demissão por justa causa é a penalidade mais severa prevista na legislação trabalhista e deve ser aplicada com cautela.

Ela costuma ocorrer em duas situações:

- Faltas graves, previstas na legislação trabalhista.
- Reiteração de faltas leves, quando o comportamento inadequado se torna constante.

Entre os exemplos mais conhecidos estão:

- atos de improbidade
- insubordinação
- abandono de emprego
- desídia no desempenho das funções

A aplicação precipitada da justa causa pode gerar reversão judicial da demissão, obrigando a empresa a pagar todas as verbas rescisórias como se a dispensa fosse sem justa causa.

### ***Considerações finais***

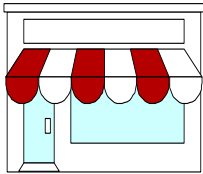
Uma gestão disciplinar equilibrada fortalece o ambiente organizacional e transmite segurança jurídica tanto para a empresa quanto para os empregados.

Para evitar conflitos trabalhistas, é recomendável que as organizações:

- estabeleçam normas internas claras
- mantenham critérios uniformes de punição
- documentem as ocorrências disciplinares
- respeitem os princípios de isonomia, proporcionalidade e unicidade da punição

Quando esses cuidados são observados, o poder disciplinar deixa de ser apenas um instrumento punitivo e passa a ser uma ferramenta de gestão e desenvolvimento organizacional.

Caso o trabalhador entenda que recebeu uma punição injusta ou discriminatória, ele pode buscar orientação junto ao sindicato da categoria ou a um advogado trabalhista para avaliar a possibilidade de contestação da penalidade.



## **SIMPLES NACIONAL - PRORROGAÇÃO DOS PRAZOS PARA O PAGAMENTO DE PARCELAMENTOS - MUNICÍPIOS DE JUIZ DE FORA, UBÁ E MATIAS BARBOSA - MG**

**A Resolução nº 185, de 09/03/26, DOU de 11/03/26, do Comitê Gestor do Simples Nacional, prorrogou, excepcionalmente, os prazos para o pagamento de parcelamentos de contribuintes com matriz localizada nos Municípios de Juiz de Fora, Ubá e Matias Barbosa, no Estado de Minas Gerais, em decorrência dos eventos climáticos ocorridos naquele Estado. Na íntegra:**

O Comitê Gestor do Simples Nacional, no uso das atribuições que lhe conferem a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o Decreto nº 6.038, de 7 de fevereiro de 2007, e o Regimento Interno, aprovado pela Resolução CGSN nº 176, de 19 de junho de 2024 e tendo em vista os Decretos com numeração especial nº 166, de 24 de fevereiro de 2026, e nº 167, de 26 de fevereiro de 2026; no Decreto nº 175, de 26 de fevereiro de 2026, todos do Governo do Estado de Minas Gerais; no Decreto Municipal nº 17.693, de 24 de fevereiro de 2026, da Prefeitura Municipal de Juiz de Fora; no Decreto Municipal nº 7.674, de 24 de fevereiro de 2026, da Prefeitura Municipal de Ubá; no Decreto Municipal nº 5.960, de 24 de fevereiro de 2026, da Prefeitura Municipal de Matias Barbosa; nas Portarias nº 572, de 24 de fevereiro de 2026, nº 580, de 24 de fevereiro de 2026, e nº 583, de 24 de fevereiro de 2026, do Secretário Nacional de Proteção e Defesa Civil do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional; e nas solicitações constantes dos Ofícios nº 134028428/2026, de 26 de fevereiro de 2026, e nº 134128514/2026, de 27 de fevereiro de 2026, ambos da Secretaria de Estado da Fazenda de Minas Gerais, nos quais são solicitadas as prorrogações dos prazos no âmbito do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte -Simples Nacional, resolve:

**Art. 1º** - O prazo para o pagamento das parcelas devidas pelos contribuintes com matriz localizada nos Municípios de Juiz de Fora, Ubá e Matias Barbosa, no Estado de Minas Gerais, relativas aos parcelamentos dos tributos apurados no âmbito do Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional e do Sistema de Recolhimento em Valores Fixos Mensais dos Tributos abrangidos pelo Simples Nacional - Simei, fica prorrogado até o último dia útil do mês de julho de 2026, para as parcelas com vencimento original em março de 2026.

§ 1º - O disposto no caput abrange:

I - os parcelamentos administrados pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional; e

II - apenas a parcela vincenda a partir da data de publicação desta Resolução.

§ 2º - A prorrogação de que trata este artigo não implica direito à restituição ou compensação de valores eventualmente recolhidos, ressalvadas as hipóteses de pagamento indevido ou em valor maior que o devido.

§ 3º - O disposto neste artigo não afasta a incidência de juros, na forma prevista na legislação de regência do parcelamento.

**Art. 2º** - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ADRIANA GOMES REGO



## **FÓRUMS ESTADUAIS E DO FÓRUM DISTRITAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL - ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO**

**A Portaria nº 431, de 10/03/26, DOU de 12/03/26, do Ministério do Trabalho e Emprego, disciplinou a instituição dos Fóruns Estaduais e do Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional e dispõe sobre sua organização e funcionamento. 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 Federal, e tendo em vista o disposto no art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no art. 51 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e no Processo nº 46958.200034/2025-51, resolve:

**Art. 1º** - Esta Portaria disciplina a instituição dos Fóruns Estaduais e do Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional e estabelece normas sobre sua organização, composição, competências e funcionamento, com vistas à promoção, ao acompanhamento e ao fortalecimento da política pública de aprendizagem profissional em âmbito nacional.

**Art. 2º** - Os Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional são instâncias permanentes de natureza consultiva e de articulação entre o poder público, empregadores, entidades formadoras e sociedade civil, com os objetivos de:

I - promover o debate sobre a política pública de aprendizagem profissional, compreendida como instrumento de inserção formal no mundo do trabalho, de formação técnico-profissional metódica, de desenvolvimento de competências socioemocionais e cidadãs, de estímulo à permanência na educação básica e de apoio à transição da educação para o trabalho decente; e

II - desenvolver, apoiar e propor ações de mobilização para o cumprimento, o fortalecimento da legislação da aprendizagem profissional.

Parágrafo único - Os Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional atuarão em articulação com o Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional, instituído pelo Decreto nº 11.496, de 19 de abril de 2023.

**Art. 3º** - Compete aos Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional:

- I - promover a integração e o intercâmbio de informações entre os segmentos envolvidos com a aprendizagem profissional;
- II - propor ações e projetos que visem à melhoria da qualidade da formação dos aprendizes;
- III - realizar estudos e pesquisas para subsidiar a formulação de políticas públicas de aprendizagem profissional;
- IV - disseminar boas práticas e experiências exitosas;
- V - promover encontros, seminários e outros eventos sobre o tema;
- VI - convidar especialistas, instituições, organismos internacionais e outros atores para contribuir com debates e análises;
- VII - fomentar a política de aprendizagem profissional, alinhada às transformações do mundo do trabalho e às necessidades de formação integral de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência;
- VIII - atuar em articulação com o Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional;
- IX - articular e estimular a criação e o funcionamento de Fóruns Municipais da Aprendizagem Profissional; e
- X - apoiar a elaboração, o acompanhamento e a avaliação de planos estaduais de ação para a aprendizagem profissional.

Parágrafo único - Os instrumentos operacionais de articulação referidos neste artigo serão definidos nos regimentos internos de cada Fórum, observado o disposto nesta Portaria.

**Art. 4º** - Ato do respectivo Superintendente Regional do Trabalho e Emprego instituirá, no prazo de 90 (noventa) dias:

- I - o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional do Distrito Federal;
- II - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Acre;
- III - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Alagoas;
- IV - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Amapá;
- V - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Amazonas;
- VI - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado da Bahia;
- VII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Ceará;
- VIII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Espírito Santo;
- IX - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Goiás;
- X - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Maranhão;
- XI - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Mato Grosso;
- XII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Mato Grosso do Sul;
- XIII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Minas Gerais;
- XIV - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Pará;
- XV - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado da Paraíba;
- XVI - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Paraná;

XVII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Pernambuco;  
XVIII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Piauí;  
XIX - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Rio de Janeiro;  
XX - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Rio Grande do Norte;  
XXI - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Rio Grande do Sul;  
XXII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Rondônia;  
XXIII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Roraima;  
XXIV - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Santa Catarina;  
XXV - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de São Paulo;  
XXVI - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado de Sergipe; e  
XXVII - o Fórum Estadual da Aprendizagem Profissional do Estado do Tocantins.

Parágrafo único - A instituição dos Fóruns Estaduais e do Fórum Distrital da Aprendizagem será comunicada à Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Art. 5º** - Poderão integrar os Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional:

- I - órgãos e entidades descentralizadas da administração pública federal;
- II - departamentos estaduais dos Serviços Nacionais de Aprendizagem - SNAs;
- III - rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e Rede Estadual de Educação;
- IV - entidades formadoras de aprendizagem profissional habilitadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- V - federações de representação empresarial e de trabalhadores, sindicatos e organizações da sociedade civil;
- VI - representantes do respectivo governo estadual;
- VII - representações de conselhos de direitos, tais como:
  - a) conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente;
  - b) conselho Estadual de Assistência Social;
  - c) conselhos estaduais e municipais de juventude;
  - d) conselho Estadual de Educação; e
  - e) conselho da Estadual Pessoa com Deficiência;
- VIII - representantes do sistema de justiça com atuação na defesa dos direitos de adolescentes e jovens, como o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário local;
- IX - representante do Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, quando houver; e
- X - outras instituições, atores sociais ou representantes da sociedade civil relacionados à aprendizagem profissional, incluindo adolescentes e jovens aprendizes, mediante deliberação da coordenação do Fórum.

§ 1º - Cada organização ou instituição participante indicará um representante titular e um suplente, que substituirá o titular em suas ausências e impedimentos.

§ 2º - Os membros titulares e suplentes serão indicados pelos titulares dos órgãos que representam e designados por ato do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego.

§ 3º - O desligamento de organização ou instituição participante do Fórum poderá ocorrer a qualquer tempo, por meio de ato do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, após comunicação formal da organização ou instituição à coordenação do Fórum.

§ 4º - A participação nos Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

**Art. 6º** - Os Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional serão coordenados pelas respectivas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

§ 1º - Caberá à coordenação do Fórum:

- I - convocar, presidir e coordenar as reuniões ordinárias e extraordinárias;

II - articular junto aos órgãos competentes a disponibilização da infraestrutura mínima necessária ao funcionamento e à realização das reuniões;  
III - elaborar e encaminhar relatórios periódicos à Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude do Ministério do Trabalho e Emprego, na periodicidade definida no regimento interno;  
IV - elaborar e divulgar o calendário anual de reuniões;  
V - validar atas, deliberações e documentos produzidos pelo Fórum;  
VI - instituir grupos de trabalho de caráter temporário, com finalidade específica;  
VII - promover o mapeamento permanente de instituições e atores relevantes para a política de aprendizagem profissional; e  
VIII - zelar pelo cumprimento das diretrizes e pela governança interna do Fórum.

§ 2º - A secretaria-executiva do Fórum atuará como órgão de apoio à coordenação, responsável, dentre outras atribuições, pelo suporte administrativo, elaboração de atas, registros e comunicações, e será composta por um titular e um suplente, escolhidos dentre os membros do Fórum e designados por ato do Superintendente Regional do Trabalho e Emprego.

**Art. 7º** - Os Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional reunir-se-ão, em caráter ordinário, semestralmente e, em caráter extraordinário, sempre que convocados pela coordenação ou por requerimento da maioria absoluta de seus membros.

§ 1º - O quórum de reunião será de maioria absoluta dos membros e o quórum de deliberação será de maioria simples dos presentes.

§ 2º - Na hipótese de empate, caberá à coordenação o voto de qualidade, nos termos do regimento interno.

§ 3º - As reuniões poderão ser realizadas presencialmente, por videoconferência ou de forma híbrida, a critério da coordenação.

§ 4º - As convocações para reuniões extraordinárias deverão ser realizadas com antecedência mínima de 10 (dez dias), preferencialmente por meio eletrônico, com indicação da pauta, admitida a redução do prazo em caso de urgência devidamente justificada.

**Art. 8º** - Os Fóruns Estaduais e o Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional aprovarão, no prazo de 90 (noventa) dias contados de sua instalação, seus regimentos internos, que estabelecerão as normas de organização e funcionamento de cada Fórum, observadas as disposições desta Portaria.

§ 1º - No caso dos Fóruns em funcionamento na data de publicação da presente Portaria, seus respectivos regimentos internos deverão ser revisados e aprovados pelo próprio colegiado, em reunião ordinária ou extraordinária convocada para esse fim.

§ 2º - Os regimentos internos aprovados na forma do caput e do § 1º serão enviados pelas coordenações dos Fóruns, por meio de processo administrativo no Sistema Eletrônico de Informações - SEI/MTE, à Secretaria Nacional de Qualificação, Emprego e Juventude do Ministério do Trabalho e Emprego para homologação.

**Art. 9º** - Cada órgão, entidade ou instituição participante será responsável pelas despesas decorrentes da participação de seus representantes nas reuniões presenciais dos Fóruns Estaduais e do Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional.

**Art. 10** - Os Fóruns da Aprendizagem Profissional já em funcionamento poderão continuar suas atividades até se adequarem às disposições desta Portaria, observado o prazo constante do caput do art. 4º.

**Art. 11** - A instituição dos Fóruns Estaduais e do Fórum Distrital da Aprendizagem Profissional deverá observar o disposto no Decreto nº 12.002, de 22 de abril de 2024.

**Art. 12** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO