				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

## Relatório Trabalhista

Nº 061

30/07/2024

### Sumário:

- **PENSÃO ALIMENTÍCIA PARA OS FILHOS - GENERALIDADES**
- **COMUNICAÇÃO INTERNA NA EMPRESA - O PAPEL DO RH**
- **CADASTRO DE EMPREGADORES - TRABALHADORES A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO**
- **COMÉRCIO - AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - PRORROGAÇÃO**



### **PENSÃO ALIMENTÍCIA PARA OS FILHOS GENERALIDADES**

Quando se fala de pensão alimentícia para os filhos, muitas dúvidas podem surgir: a que se destina, quem deve pagar, por quanto tempo, como se calcula o valor, como cobrar, entre outras. Neste artigo, analisaremos as principais questões que envolvem este assunto.

#### O que é a Pensão Alimentícia?

A pensão alimentícia é um direito de toda criança e adolescente de pais separados ou não conviventes, bem como uma obrigação dos genitores. Apesar de também ser chamada juridicamente de "alimentos", a pensão se destina a prover não só a alimentação dos filhos, mas também tudo o que uma pessoa necessita para se desenvolver de forma digna e saudável: moradia, educação, saúde, lazer, transporte, entre outros.

A pensão pode ser paga de duas maneiras: em espécie ("pecúnia") ou "in natura". Pela primeira modalidade, o genitor obrigado ao pagamento da pensão oferece uma determinada quantia mensal em dinheiro, a qual deve ser utilizada para suprir as necessidades dos filhos. Já a pensão "in natura" ocorre quando um dos pais paga as despesas diretamente às instituições responsáveis: escola, plano de saúde, atividades extracurriculares, etc. É possível, ainda, haver o pagamento misto das duas modalidades, quando, por exemplo, o pai paga a escola e mais uma quantia líquida para ajudar nas despesas do dia a dia.

#### Até que idade os filhos podem receber pensão?

As necessidades dos menores de 18 anos são consideradas presumidas pela lei, e o pagamento da pensão dos filhos até essa idade é obrigatório, salvo no caso de filhos deficientes, caso em que a pensão deve ser paga enquanto perdurar a deficiência.

Porém, atualmente, os tribunais possuem o entendimento consolidado de que a obrigação de pagar a pensão deve perdurar até os 24 anos de idade, ou até os filhos concluírem o Ensino Superior – o que vier primeiro.

Desta forma, ainda que os filhos não estejam cursando alguma faculdade, mas ainda necessitem do dinheiro para se sustentar, a pensão continuará devida até pelo menos os 24 anos. Na realidade, a exoneração do dever de alimentar aos 18 anos apenas cessa se comprovar que os filhos já possuem rendimentos suficientes para prover sua própria subsistência.

Por fim, vale lembrar que, ainda que os filhos ultrapassem a idade de 24 anos ou concluam o Ensino Superior, se houver alguma situação que os impeçam de se sustentar, como por exemplo, uma doença grave ou deficiência, a pensão continuará devida por tempo indeterminado.

### **De quem é o dever de pagar a pensão?**

O dever de pagar pensão é de ambos os genitores. Ou seja, cabe tanto ao pai quanto à mãe prover a subsistência de sua prole. Comumente, as crianças residem no lar materno, cabendo ao pai o pagamento mensal de determinada quantia. Porém, é importante lembrar que todo o dinheiro que a mãe utiliza no dia a dia para sustentar os filhos também é considerado pensão – até mesmo o pagamento do aluguel.

### **Como é calculado o valor da pensão?**

O valor da pensão é calculado levando-se em conta três principais fatores:

**As Necessidades da Criança:** A pensão deve ser suficiente para cobrir ou ao menos ajudar no pagamento das despesas básicas para a subsistência da criança.

**As Possibilidades Financeiras dos Genitores:** Deve haver um equilíbrio entre as necessidades da criança (quanto ela precisa) e os rendimentos dos pais (quanto eles podem dar).

**A Proporcionalidade de Rendimentos Entre Pai e Mãe:** O valor da pensão deve refletir a condição financeira dos pais e garantir que os filhos mantenham um padrão de vida compatível com o deles.

Por exemplo, se o pai ganha mais, ele também deverá pagar mais do que a mãe para sustentar os filhos, independentemente de com quem estiver a guarda. O contrário também é válido.

Outro ponto importante é que o genitor obrigado ao pagamento da pensão não pode se eximir de sua obrigação pelo fato de estar desempregado ou de não comprovar seus rendimentos. A pensão continua sendo obrigatória, observando-se os patamares mínimos a permitir a subsistência tanto dos pais quanto dos filhos.

### **Guarda compartilhada e pensão**

A guarda compartilhada não desobriga nem o pai, nem a mãe do pagamento da pensão. A pensão é dever de ambos os genitores até que os filhos completem 24 anos ou concluam o Ensino Superior. Diversos fatores influenciam no valor dos alimentos, além do tempo que o filho passa com cada genitor.

Por exemplo, se a mãe ganha menos do que o pai e assume maiores gastos com a criança, o pai deverá continuar pagando a pensão, e vice-versa.

### **Folha de Pagamento**

Quando a pessoa, obrigada a pagar a pensão tem o vínculo empregatício, o juiz manda para a empresa um ofício instruindo o desconto através da folha de pagamento, que posteriormente será pago diretamente à pessoa beneficiada.

Se ocorrer o afastamento do empregado (suspensão ou interrupção do contrato de trabalho), sem a percepção da remuneração, recomenda-se formalizar imediatamente um documento, informando tal evento ao juiz da respectiva vara.



## COMUNICAÇÃO INTERNA NA EMPRESA O PAPEL DO RH

**A comunicação interna é uma estratégia crucial para manter os colaboradores informados sobre tudo o que é importante na organização. Ela deve ser recorrente e fazer parte de um planejamento alinhado com os valores e objetivos da empresa. Uma comunicação interna eficiente é essencial para alinhar expectativas, informar e sensibilizar os colaboradores, refletindo em melhores processos, redução de erros e aumento da motivação da equipe. Em tempos de trabalho remoto e híbrido, essa estratégia é fundamental para alcançar os resultados desejados.**

### **A importância da comunicação interna nos tempos atuais**

Os funcionários são os primeiros a serem conquistados pela empresa, pois são eles que representam a organização no mercado, defendem seus produtos e serviços e melhoram os processos. Portanto, uma comunicação interna de qualidade é uma ferramenta estratégica para alinhar a equipe com os objetivos e metas organizacionais, evitando perda de eficiência nos processos.

### **Como o RH pode melhorar a comunicação interna**

O setor de RH desempenha um papel crucial na melhoria da comunicação interna, sendo responsável pela gestão de pessoas. Aqui estão algumas maneiras de fazer isso:

Estabeleça uma Rotina de Comunicados

Seja na comunicação vertical (da alta liderança para os subordinados) ou horizontal (sem hierarquia), é importante estabelecer uma rotina de comunicados. Isso inclui informar sobre alterações nas rotinas, novos procedimentos, entre outros. Um fluxo constante de informações garante o alinhamento das atividades, mantendo todos os colaboradores atualizados e aptos a adaptar suas tarefas conforme necessário.

Exemplos de temas para comunicados:

- Alteração no horário de funcionamento entre turnos de trabalho
- Recurso de feriado
- Escala de folga ou férias
- Informativos de reuniões com a equipe

### **Abra espaço para troca de informações**

A comunicação deve ser uma via de mão dupla. A empresa deve estar preparada para ouvir seus colaboradores, incluindo críticas e sugestões. A gestão de RH deve estar aberta a esses feedbacks, vendo-os como algo natural e necessário. A nova geração de trabalhadores valoriza a oportunidade de opinar, se sentindo parte dos processos e participando ativamente das decisões que afetam suas rotinas de trabalho.

### **Adote bons softwares**

Softwares de gestão de comunicação interna podem otimizar a disseminação de informações. Essas ferramentas armazenam comunicados, informativos, holerites e folhas de ponto, acessíveis a qualquer momento pelos funcionários. Isso reduz a sobrecarga do Departamento Pessoal, permitindo foco em questões mais estratégicas.

### **Crie ações de Endomarketing**

Ações de endomarketing são fundamentais para manter os colaboradores engajados com os resultados da organização. Um calendário de eventos de marketing interno pode manter a constância dessas ações, informando e educando os colaboradores sobre novos produtos e serviços. Isso facilita a compreensão e o suporte dos funcionários quando essas soluções são lançadas no mercado, melhorando os resultados do negócio.

### **Os benefícios de uma comunicação interna eficiente**

Uma comunicação interna eficiente traz várias vantagens, independentemente do tamanho da empresa:

- Alinhamento do Time de Trabalho
- Uma comunicação eficiente ajuda a alinhar os colaboradores com os valores, estratégias e missão da empresa, fortalecendo a cultura organizacional e elevando a qualidade e eficiência dos processos.

### **Agilidade nos processos**

Uma equipe bem informada e integrada com os procedimentos da empresa facilita a tomada de decisões mais assertivas e aumenta a produtividade.

### **Maior engajamento dos colaboradores**

Engajar colaboradores nos objetivos da empresa é um grande desafio. Uma comunicação interna eficiente torna esse processo mais fácil e fluido, fazendo com que os funcionários entendam seu papel nos processos da empresa e se sintam mais valorizados, tornando-se defensores da marca.

### **Otimizando a comunicação interna na empresa**

Para otimizar a comunicação interna, além de usar softwares de gestão de RH, é importante realizar reuniões periódicas, treinar a liderança para fornecer feedbacks assertivos, criar canais de comunicação direta com a diretoria e utilizar recursos disponíveis para reforçar cada informação. Avaliar o perfil do público também é essencial para escolher o canal de comunicação mais eficiente, garantindo a eliminação de ruídos e uma comunicação mais efetiva.

A comunicação interna é uma ferramenta estratégica para a gestão de RH, elevando os resultados da empresa quando alinhada aos valores e objetivos organizacionais.



## **CADASTRO DE EMPREGADORES TRABALHADORES A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO**

**A Portaria Interministerial nº 15, de 26/07/24, DOU de 29/07/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, 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 e o Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 3º, caput, incisos I e II, e no art. 7º, caput, incisos VII, alínea "b", da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e nos processos SEI MTE nº 19966.203503/2024-31 e SEI MDHC nº 00135.212929/2024-30, resolvem:

**Art. 1º** - Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observada a dignidade do trabalhador, a função social da empresa e a transparência, princípios previstos na ordem constitucional, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis.

**Art. 2º** - O Cadastro de Empregadores será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão.

§ 1º - A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecurável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão.

§ 2º - Será assegurado ao administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, na forma dos art. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.

§ 3º - A organização e a divulgação do cadastro ficará a cargo da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravidão e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º - O cadastro a ser publicado conterá o nome do empregador, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condição análoga à escravidão e a data da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.

§ 5º - A atualização do cadastro ocorrerá a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 meses.

§ 6º - A exclusão do cadastro será feita imediatamente após a finalização do processo administrativo com a consumação do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, celebrado nos termos do art. 5º.

**Art. 3º** - O nome do empregador permanecerá divulgado no cadastro por um período de 2 anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.

Parágrafo único - Verificada, no curso do período previsto no caput, reincidência ou nova identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, com a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do novo auto de infração, o empregador permanecerá no cadastro por mais 2 anos, contados a partir de sua reinclusão.

**Art. 4º** - Os dados divulgados no cadastro não prejudicam o direito de obtenção, pelos interessados, de outras informações relacionadas ao combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, de acordo com o previsto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação.

**Art. 5º** - A União, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, comunicado o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, poderá celebrar TAC com o empregador sujeito a constar no cadastro disciplinado no art. 2º, com objetivo de:

I - reparação dos danos causados;

II - saneamento das irregularidades; e

III - adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar futura ocorrência de trabalho em condição análoga à escravidão e outras violações de direitos humanos e trabalhistas, tanto no âmbito de atuação do empregador quanto no mercado de trabalho em geral.

§ 1º - Na forma disciplinada no caput, a União poderá ainda, observada a representação da Advocacia Geral da União, celebrar acordo no bojo de ação judicial 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 à escravidão, resguardada a atribuição do Ministério Público do Trabalho para tutela coletiva inibitória e tutela reparatória por dano moral coletivo.

§ 2º - A análise da solicitação de celebração do TAC ou acordo judicial ocorrerá mediante apresentação de pedido escrito pelo empregador ao Ministério do Trabalho e Emprego ou, na hipótese do § 1º, à Advocacia-Geral da União, manifestando a intenção de compor na forma disciplinada nesta Portaria.

§ 3º - O pedido do empregador referido no § 2º observará os requisitos formais de legitimidade e representação e observará o disposto no ato normativo a ser aprovado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 4º - A abertura de negociação requerida pelo empregador não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão no cadastro que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, disciplinado no art. 2º.

§ 5º - Recebido o pedido, este será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que dele dará ciência, imediatamente, à Secretaria Executiva do mesmo Ministério e à Advocacia-Geral da União, podendo estender a ciência à Defensoria Pública da União e ao Ministério Público do Trabalho.

§ 6º - A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego marcará audiência com o empregador, virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 dias e não inferior a 15 dias.

§ 7º - Frustrada a composição na audiência prevista no § 6º, o empregador receberá, em prazo não superior a 30 dias, uma proposta final, ouvido o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, a respeito da qual se manifestará, por escrito, no prazo de 15 dias.

§ 8º - Decorrido o prazo de 15 dias disciplinado no § 7º sem manifestação, ou não aceitos integralmente pelo empregador os termos propostos, se considerará encerradas as negociações entre as partes.

§ 9º - A celebração do TAC, no âmbito administrativo, será precedida de análise da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de 10 dias, permitida a prorrogação mediante justificativa.

**Art. 6º** - O empregador que celebrar TAC ou acordo judicial não integrará o cadastro previsto no art. 2º, mas o cadastro denominado Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta - CEAC, que conterá:

- I - o nome do empregador, acompanhado de seu número de inscrição no CNPJ ou no CPF;
- II - o ano da fiscalização em que ocorreu a autuação por constatação de trabalho em condição análoga à escravidão; e
- III - a data de celebração do TAC ou acordo judicial com a União.

§ 1º - Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado será acessível ao público por meio de link inserido no cadastro previsto no caput.

§ 2º - A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Art. 7º** - Para alcançar os objetivos desta Portaria, a celebração do TAC ou acordo judicial conterá, no mínimo, os seguintes compromissos por parte do empregador:

I - renúncia 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 condição análoga à escravidão;

II - como medida de saneamento, pagamento de eventuais débitos, atualizados pela taxa de Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC, quando inexistente regulamentação específica;

- 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 condição análoga à escravidão e ainda não quitados; e
- b) previdenciários decorrentes;

III - como medida de reparação, pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral individual aos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condição análoga à escravidão, na forma disciplinada no art. 15;

IV - como medida de reparação, ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores resgatados pela Inspeção do Trabalho, na forma disciplinada no art. 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pela submissão a condição análoga à escravidão;

V - como medida de reparação, o pagamento pelo dano social causado, para fins de custeio de programa de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, será fixado em, no mínimo, 2% do faturamento bruto do administrado no último exercício anterior à celebração do TAC a ser disciplinado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego; e

VI - como medida preventiva e promocional, elaboração e implementação de monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador, incluídos todos os trabalhadores que lhe prestem serviço, sejam eles contratados direta ou indiretamente, e que tenha por objetivo não somente eliminar as piores formas de exploração, como o trabalho análogo à escravidão, mas promover o trabalho decente, nos termos dos art. 17 a 19.

§ 1º - A celebração de TAC ou acordo judicial importará em confissão plena e irretratável, bem como na renúncia a recursos ou defesas, administrativos ou judiciais, eventualmente interpostas.

§ 2º - O valor do aporte financeiro de que trata o inciso V do caput não será inferior a R\$ 20.000,00 nem superior a R\$ 25.000.000,00, atualizados, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.

**Art. 8º** - O TAC ou acordo judicial celebrado conterá ainda as seguintes disposições:

I - previsão expressa de que o cumprimento dos compromissos assumidos representará quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral, nem o reconhecimento, pela União, de reparação a quaisquer outros danos, individuais, coletivos ou difusos, eventualmente decorrentes da conduta do empregador, tampouco de obrigações específicas de fazer, não fazer e pagar, inclusive o dano moral coletivo, pleiteadas por outras instituições legitimadas;

II - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não constituirá óbice, sob qualquer aspecto, à atuação administrativa ou judicial da União ou de outros órgãos legitimados no caso de existência de outros danos causados e não reparados pelo empregador ou de constatação de outras violações do empregador à legislação;

III - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não produz efeitos em relação a terceiros que não tenham participado de sua celebração, inclusive o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União;

IV - imposição de multa pelo eventual descumprimento de cada cláusula contratual, em valor equivalente ao conteúdo econômico da obrigação ou, quando esta aferição for impossível, em valor a ser fixado entre as partes; e

V - previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador a cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele prazo de 15 dias para impugnar e comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível, bem como de que, não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado e incidirá o disposto no § 1º do art. 12 e ainda, na hipótese de reincidência, o disposto no art. 13.

**Art. 9º** - Quando a celebração de TAC ou acordo judicial envolver microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o empregador, mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, será dispensado do cumprimento do disposto no art. 7º, caput, inciso VI.

**Art. 10** - O TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União poderá gerar regulares efeitos para a elaboração dos dois cadastros disciplinados nesta Portaria, desde que:

I - seu conteúdo atenda integralmente às condições previstas nesta Portaria;

II - seja apresentado pedido escrito do empregador, na forma disciplinada no art. 5º, § 2º e § 3º, manifestando a intenção de aproveitar a avença, acompanhado de cópia do TAC ou acordo judicial a ser aproveitado, e do processo judicial ou do procedimento investigatório a este relacionado; e

III - haja apresentação de 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 a avença quanto à necessidade de que ela comunique eventual descumprimento à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego para os fins disciplinados no art. 12, § 1º, e art. 13.

§ 1º - A apresentação do pedido disciplinada no inciso II do caput não suspenderá, em nenhuma hipótese, a inclusão ou exclusão do empregador no cadastro disciplinado no art. 2º.

§ 2º - Para os fins do disposto no inciso I do caput, poderão ser consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.

§ 3º - Recebido o pedido devidamente instruído na forma disciplinada nos incisos II e III do caput, este será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual decidirá sobre o atendimento ao disposto nesta Portaria em prazo não superior a 30 dias, dando ciência à Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 4º - Eventual recurso contra o indeferimento do pedido observará o ato normativo a ser editado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 5º - A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego poderá, fundamentadamente, requerer ao empregador a apresentação de documentos e informações adicionais, fixando prazo ao empregador, hipótese em que a Secretaria de Inspeção do Trabalho terá mais 30 dias para decisão a partir do atendimento ao requerimento.

**Art. 11** - Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado ou aproveitado na forma disciplinada nesta Portaria deverá ser remetida pela Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego para a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo - Conatrae, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

**Art. 12** - Os empregadores que celebrarem ou aproveitarem TAC ou acordo judicial na forma disciplinada nesta Portaria permanecerão no CEAC, previsto no art. 6º pelo prazo de 2 anos, contado de sua inclusão.

§ 1º - Sem prejuízo do disposto no art. 13, na hipótese de descumprimento pelo empregador de qualquer das obrigações assumidas na forma disciplinada no art. 7º e durante o período a que faz referência o caput, será o empregador imediatamente integrado ao cadastro publicado conforme o art. 2º, sujeitando-se às regras de inclusão e exclusão a ela aplicáveis.

§ 2º - Suspende-se o curso do prazo previsto no caput no período durante os quais o empregador não permanecer no CEAC.

**Art. 13** - No caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condição análoga à escravidão, a União não celebrará com o empregador novo TAC ou acordo judicial.

Parágrafo único - Se considerará efetivada a reincidência a partir da prolação de decisão administrativa de procedência irreversível no âmbito administrativo, referente a novo auto de infração lavrado dentro do prazo de 2 anos, contado da inserção do empregador no cadastro previsto no caput do art. 6º, em razão da constatação de trabalho em condição análoga à escravidão.

**Art. 14** - Não se considerará o tempo em que o empregador permanecer no Cadastro daqueles que celebraram TAC ou acordo judicial na contagem do período de permanência no cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, nos termos do artigo 2º.

**Art. 15** - A indenização por dano moral individual a ser paga a cada um dos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condição análoga à escravidão referida no art. 7º, caput, inciso III, considerada a natureza gravíssima da ofensa, não será inferior a 20 vezes o salário-mínimo nacional.

Parágrafo único - A cada período de 12 meses durante os quais o trabalhador permaneceu submetido a condição análoga à escravidão, o valor mínimo da indenização por dano moral individual referida no caput será aumentado em, pelo menos, 2 vezes o salário-mínimo nacional.

**Art. 16** - Os programas de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito referidos no art. 7º, caput, inciso V:

I - se desenvolverão, preferencialmente, junto a comunidades identificadas como de origem de trabalhadores explorados em condição análoga à escravidão e se fundamentarão no diagnóstico prévio de suas vulnerabilidades;

II - com fundamento nas vulnerabilidades previamente diagnosticadas, adotarão como medidas de superação, em conjunto ou separadamente:

a) a assistência e o acompanhamento psicossocial, bem como a implementação de ações favorecendo o acesso a programas e serviços públicos;

b) o progresso educacional e a qualificação profissional; e

c) o desenvolvimento de alternativas de geração de renda de acordo com as vocações econômicas locais e a inserção digna no mercado, seja pelo estabelecimento de contratos de emprego, seja pelo estabelecimento de outras formas de inserção, como economia familiar sustentável ou empreendedorismo; e

III - considerarão as necessidades peculiares de adaptação e readaptação dos participantes, como experiência pregressa, pretensões profissionais e nível educacional, entre outras.

**Art. 17** - O monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador referido no art. 7º, caput, inciso VI, consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas - PGRVDHT e obedecerá aos princípios da transparência e da devida diligência, conforme disposto no Anexo, tendo a duração mínima de 4 anos.

**Art. 18** - Para atingir os objetivos referenciados no art. 17, o empregador 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.

§ 1º - O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pelo empregador 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.

§ 2º - O empregador 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 quarteirizados por prestadora de serviço terceirizado.

§ 3º - Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas 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.

§ 4º - O empregador disponibilizará à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre que notificado, em prazo a ser por ela fixado, nunca inferior a 15 dias, os documentos e as informações relativos à comprovação da implementação do PGRVDHT, ainda que protegidos por legislação específica.

**Art. 19** - Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas uma situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:

I - às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de segurança e saúde no trabalho aplicáveis de acordo com a legislação;

II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

III - à proibição do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, na forma disciplinada no art. 3º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de junho de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, que compreende:

- a) todas as formas de escravidão contemporânea ou condições análogas à escravidão, assim como venda e tráfico de crianças e recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e
- d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança, conforme disciplinado no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP;

IV - à proibição de submissão de trabalhador a condição análoga à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

V - à proibição do tráfico, interno ou internacional, de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;

VI - à proibição de desrespeitar a liberdade de associação, respeitando-se o que segue:

- a) os trabalhadores são livres para formar ou se associar a sindicatos;
- b) a formação, adesão e filiação a um sindicato não devem ser usadas como motivo para discriminação ou represálias injustificadas; e
- c) os sindicatos podem operar livremente e de acordo com a lei, o que inclui o direito de greve e o direito de negociação coletiva;

VII - à proibição de qualquer tipo de discriminação, direta e indireta, entendida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, idade, estética, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, cultura, opinião política, etnia, nacionalidade ou origem social, estado de saúde, deficiência, estado civil, situação familiar, reabilitação profissional, entre outras, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados e, pelo menos, o salário-mínimo determinado pela lei ou instrumento convencional aplicável, ainda que se trate de remuneração variável;

IX - à proibição de que o uso de segurança privada resulte em:

- a) tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;
- b) malferimento da vida ou da integridade física; ou

c) prejuízo à liberdade de associação e à liberdade de organização;

X - à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do caput e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Parágrafo único - A observância do disposto nesta Portaria não desobriga o empregador do cumprimento de outras disposições nem afetará qualquer responsabilidade civil, penal ou administrativa regularmente estabelecida que, com relação à matéria, sejam incluídas em legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte, bem como oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.

**Art. 20** - A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento dos empregadores constantes nos cadastros disciplinados nesta Portaria quanto a violações a direitos humanos e trabalhistas na forma disciplinada nos art. 17 a 19, devendo produzir instrumentos de inteligência fiscal específicos voltados para o monitoramento, a pesquisa e o acompanhamento de cadeias de valor e redes de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral.

Parágrafo único - A Secretaria de Inspeção do Trabalho será ainda responsável por produzir informações de inteligência a respeito da implementação do PGRVDHT.

**Art. 21** - Durante o período em que permanecer nos cadastros o empregador estará igualmente sujeito a fiscalização e autuação pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Art. 22** - Compete ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania acompanhar, por meio da Coordenação Geral de Erradicação do Trabalho Escravo, os procedimentos para inclusão e exclusão de nomes nos cadastros disciplinados no art. 2º e no art. 6º e realizar informes periódicos à Conatrae.

**Art. 23** - A qualquer tempo, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá comunicar o Ministério Público do Trabalho, a Advocacia Geral da União e a Defensoria Pública da União acerca dos TACs celebrados, nos termos desta Portaria.

**Art. 24** - Fica revogada a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016.

**Art. 25** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO / Ministro de Estado do Trabalho e Emprego  
SILVIO LUIZ DE ALMEIDA / Ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania

## **ANEXO - DIRETRIZES E REQUISITOS MÍNIMOS PARA ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS E RESPOSTA A VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS E TRABALHISTAS**

### **Das definições e da abrangência**

1. A expressão cadeia de valor se refere a todos os produtos e serviços de uma empresa e inclui todas as etapas necessárias à fabricação e distribuição dos produtos e à prestação dos serviços, desde a extração das matérias-primas até a entrega ao cliente final, independentemente do local de realização.

1.1. Fornecedor é toda pessoa física ou jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que, no âmbito da cadeia de valor da empresa, desenvolva atividade de produção, montagem, criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços.

2. O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pela empresa e os trabalhadores contratados:

I - por prestadora de serviço terceirizado; e

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

2.1. A empresa 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 quarteirizados por prestadora de serviço terceirizado.

2.2. Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas, os trabalhadores de fornecedor direto ativadas ordinariamente em serviços ou atividades essenciais, na forma disciplinada no art. 10 da Lei nº 7.783, de 25 de junho de 1989.

### **Do Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas**

3. O Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas- PGRVDHT contemplará medidas que possibilitem identificar e evitar ou minimizar os riscos e, na ocorrência de violações, fazer cessar ou minimizar a extensão das violações na cadeia de valor.

3.1. O PGRVDHT deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação, bem como em convenções e acordos coletivos de trabalho.

3.2. Ao estabelecer e implementar seu PGRVDHT, a empresa deve levar em conta os interesses e conhecimentos de seus trabalhadores, dos trabalhadores de sua cadeia de valor e daquelas pessoas que, de alguma forma, são afetados pelas atividades econômicas da empresa, adotando mecanismos de consulta idôneos e acessíveis.

3.3. Em nenhuma hipótese, a execução ou os resultados do PGRVDHT poderão estabelecer ou induzir a empresa ou eventuais fornecedores diretos e indiretos a adotar posturas discriminatórias em relação a trabalhadores que sejam identificados como vítimas efetivas ou potenciais de trabalho em condição análoga à escravidão.

### **Do Sistema de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas**

4. No âmbito do PGRVDHT o sistema de gerenciamento de riscos e resposta a violações de direitos humanos e trabalhistas do empregador deve contemplar:

I - identificação dos perigos de violações de direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor;

II - evitar os riscos de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor;

III - quando o risco não puder ser evitado, avaliação dos riscos de violações de direitos humanos e trabalhistas, indicando o nível de risco;

IV - classificação dos riscos de violações de direitos humanos e trabalhistas para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;

V - implementação de medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco;

VI - acompanhamento do controle dos riscos de violações de direitos humanos e trabalhistas; e

VII - tomada de medidas de resposta para fazer cessar ou minimizar a extensão das violações de direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor.

5. A identificação de perigos de violações de direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor deve ser realizada:

I - para todas as atividades existentes; e

II - nas mudanças e na introdução de novas tecnologias, produtos, processos, atividades de trabalho, projetos ou um novo campo de negócios, entre outros.

5.1. A etapa de identificação de perigos de violações de direitos humanos e trabalhistas deve incluir:

I - descrição dos perigos de violações;

II - identificação das fontes ou circunstâncias; e

III - indicação do grupo de sujeitos aos perigos de violações.

5.2. A identificação deve abordar, amplamente, os perigos de violações previsíveis relacionadas à cadeia de valor do empregador que possam afetar direitos humanos e trabalhistas.

6. Quando o risco não puder ser evitado, a empresa deverá avaliar os riscos relativos aos perigos de violações identificadas, de forma a manter informações para a adoção de medidas de prevenção.

6.1. Os riscos de violação a direitos humanos e trabalhistas identificados devem ser adequadamente ponderados e priorizados, indicando-se para cada um deles o nível de risco, determinado pela combinação da gravidade normalmente esperada, da reversibilidade e da probabilidade ou chance de ocorrência da violação de direitos humanos e trabalhistas.

6.2. A organização deve selecionar as ferramentas e técnicas de avaliação de riscos que sejam adequadas ao risco ou à circunstância em avaliação (qualitativas, semiquantitativas, quantitativas ou combinação dessas), conforme a legislação vigente ou, na ausência desta, adotadas em padrões, guias e normatizações internacionalmente reconhecidos.

6.3. Após o procedimento previsto no subitem 6.1, os riscos de violação a direitos humanos e trabalhistas devem ser classificados para fins de identificar a necessidade de adoção de medidas de prevenção e elaboração do plano de ação.

6.4. A empresa deve garantir que os resultados da avaliação de riscos sejam comunicados internamente aos tomadores de decisão relevantes, como o conselho de administração ou o departamento de compras.

6.5. A avaliação de riscos deverá constituir um processo contínuo e ser revista, no mínimo, uma vez por ano e, numa base ad hoc, quando da ocorrência das seguintes situações:

I - após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;

II - após inovações e modificações em tecnologias, produtos, processos, atividades de trabalho, projetos ou campo de negócios, entre outros, que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;

III - quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção; e

IV - na ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas.

7. O empregador deve adotar medidas de prevenção para eliminar, reduzir ou controlar os riscos, conforme previsto em legislação e, na ausência desta, apontadas em padrões, guias e normatizações internacionalmente reconhecidas, em particular:

I - a implementação de uma estratégia de proteção a direitos humanos e trabalhistas nos seus processos comerciais;

II - o desenvolvimento e a implementação de estratégias e práticas de aquisição adequadas que previnam ou minimizem os riscos identificados;

III - a oferta de treinamento nas áreas de negócios e compras; e

IV - a implementação de medidas de controle baseadas em riscos para verificar a conformidade com a estratégia de proteção a direitos humanos e trabalhistas.

7.1. O empregador deve adotar medidas preventivas adequadas em relação a fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados, para eliminar, reduzir ou controlar os riscos, conforme previsto em legislação e, na ausência desta, apontadas em padrões, guias e normatizações internacionalmente reconhecidas, em particular:

I - a consideração dos direitos humanos e trabalhistas na seleção de fornecedores e prestadoras de serviços terceirizados;

II - previsão contratual de que fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados atenderão aos direitos humanos e trabalhistas e tratarão descumprimentos, adequadamente, ao longo da cadeia;

III - a implementação de treinamento e educação adicional para reforçar as garantias contratuais dos fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados, de acordo com o inciso II; e

IV - acordar mecanismos de controle contratual adequados e implementá-los com base no risco para verificar a conformidade com a estratégia de proteção a direitos humanos e trabalhistas nos fornecedores diretos e prestadoras de serviços terceirizados.

7.2. Para os fins do caput item 7 e subitem 7.1, o empregador deve elaborar um plano de ação, indicando as medidas de prevenção a serem introduzidas, aprimoradas ou mantidas, conforme item 6.3, definindo-se cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

7.3. O desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma planejada e contemplar, pelo menos:

I - a verificação da execução das ações planejadas; e

II - a análise documental conjugada com inspeções não previamente informadas dos locais e ambientes de desenvolvimento da atividade econômica.

7.4. A eficácia das medidas preventivas deve ser revisada, no mínimo, uma vez por ano e, numa base ad hoc, quando da ocorrência das seguintes situações:

I - quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção; e

II - na ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas.

7.5. A implementação das medidas de prevenção e respectivos ajustes devem ser devidamente registrados.

8. O empregador deve tomar medidas de resposta à ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor com o objetivo de fazer cessar ou minimizar a extensão de seus efeitos.

8.1. As medidas deverão estar ancoradas na gravidade e na reversibilidade da violação a direitos humanos e trabalhistas, consistindo na assunção, pelo empregador, de responsabilidade e dever de imediato saneamento e reparação de quaisquer violações.

9. O sistema de gerenciamento de riscos e resposta a violações de direitos humanos e trabalhistas, no âmbito do PGRVDHT, deve conter, no mínimo, os seguintes documentos:

I - inventário de riscos, conforme item 10; e

II - plano de ação, conforme item 7.2.

9.1. Os documentos previstos no item 9 devem ser elaborados sob a responsabilidade do empregador, datados e assinados pelo responsável interno.

9.2. O empregador deve garantir a preservação de todos os documentos referidos no item 9, nato digitais ou digitalizados, por meio de procedimentos e tecnologias que permitam verificar, a qualquer tempo, sua validade jurídica em todo território nacional, garantindo permanentemente sua autenticidade, integridade, disponibilidade, rastreabilidade, irretroatividade, privacidade e interoperabilidade.

9.3. O empregador deve garantir à Inspeção do Trabalho amplo e irrestrito acesso a todos os documentos previstos no item 9.

10. Os dados da identificação dos perigos e da avaliação dos riscos de violações a direitos humanos e trabalhistas devem ser consolidados em um inventário de riscos.

10.1. O Inventário de Riscos deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

I - caracterização dos processos e ambientes de trabalho;

II - caracterização das atividades;

III - descrição de perigos de violações a direitos humanos e trabalhistas, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a indicação dos grupos de pessoas sujeitas a esses riscos, e descrição de medidas de prevenção implementadas;

IV - avaliação dos riscos, incluindo níveis de risco e a classificação para fins de elaboração do plano de ação; e

V - critérios de classificação adotados para avaliação dos riscos e tomada de decisão.

10.2. O inventário de riscos deve ser mantido atualizado.

10.3. O histórico das atualizações deve ser mantido por um período mínimo de 4 anos.

### **Da declaração de política**

11. No âmbito do PGRVDHT, o empregador deve emitir e disponibilizar, gratuitamente, ao público, através da rede mundial de computadores, por um período de 4 anos, uma declaração de política sobre sua estratégia de proteção aos direitos humanos e trabalhistas, contendo, pelo menos, os seguintes elementos:

I - uma descrição do procedimento pelo qual a empresa monitora o respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor com referência às medidas preventivas e de resposta;

II - os riscos prioritários de direitos humanos e trabalhistas identificados com base na análise de riscos; e

III - a definição, com base na análise de risco, das expectativas de direitos humanos e trabalhistas que a empresa tem em relação a seus funcionários e fornecedores na cadeia de valor.

### **Do procedimento de reclamações**

12. No âmbito do PGRVDHT, o empregador deverá estabelecer um procedimento adequado para reclamações, permitindo que sejam apontados riscos ou violações relacionadas a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor.

12.1. O procedimento de reclamações previsto no caput atenderá aos seguintes critérios:

I - disponibilizar, publicamente e de maneira apropriada, informações claras e compreensíveis sobre acesso, competência e forma de registro de reclamações;

II - estar acessível a trabalhadores diretos e indiretos, bem como a terceiros interessados, mantendo a confidencialidade e oferecendo proteção eficaz contra desvantagens ou punições resultantes de uma reclamação;

III - fornecer confirmação de recebimento de informações aos denunciantes;

IV - prever mecanismos de comunicação aos denunciantes das medidas tomadas como resultado de reclamações; e

V - estar direcionado ao responsável interno previsto.

12.2. A eficácia do procedimento de reclamações deve ser revisada, no mínimo, uma vez por ano e, numa base ad hoc, quando da ocorrência das seguintes situações:

I - após inovações e modificações em tecnologias, produtos, processos, atividades de trabalho, projetos ou campo de negócios, entre outros, que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes;

II - quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias no procedimento de reclamações; e

III - na ocorrência de violações a direitos humanos e trabalhistas.

### **Dos relatórios públicos**

13. Como medida de transparência, no âmbito do PGRVDHT, o empregador deve preparar um relatório anual sobre o cumprimento das obrigações de monitoramento contínuo do respeito aos direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, disponibilizando-o, gratuitamente, ao público através da rede mundial de computadores por um período de 4 anos, no máximo 4 meses após o final do ano civil.

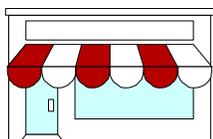
13.1. O relatório deve conter, no mínimo, informações compreensíveis sobre:

I - se a empresa identificou riscos relacionados aos direitos humanos e trabalhistas ou violações de deveres relacionados aos direitos humanos e trabalhistas e, em caso afirmativo, quais;

II - o que a empresa fez para cumprir suas obrigações de devida diligência com referência às medidas preventivas e de resposta, bem como as medidas tomadas pela empresa como resultado de reclamações de acordo com o item 12;

III - como a empresa avalia o impacto e a eficácia das medidas; e

IV - quais são as conclusões tiradas da avaliação para ações futuras.



**COMÉRCIO - AUTORIZAÇÃO PERMANENTE PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS - PRORROGAÇÃO**

A Portaria nº 1.259, de 26/07/24, DOU de 29/07/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, prorrogou o início da vigência da Portaria nº 3.665, de 13/11/23, DOU de 14/11/23 (RT 091/2023), que alterou a Portaria nº 671, de 08/11/21, DOU de 11/11/21, retirando da lista da autorização permanente para o trabalho aos domingos e feriados, as seguintes atividades do comércio: varejistas de peixe; varejistas de carnes frescas e caça; varejistas de frutas e verduras; varejistas de aves e ovos; varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário); comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais; comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias; comércio em hotéis; comércio em geral; atacadistas e distribuidores de produtos industrializados; revendedores de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares; e comércio varejista em geral. 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 tendo em vista o disposto no art. 10, parágrafo único, da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, no art. 154, § 4º, do Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, no art. 6-A, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, e no Processo nº 19964.203605/2023-95, resolve:

**Art. 1º** - A Portaria MTE nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, publicada no Diário Oficial da União de 14 de novembro de 2023, seção 1, página 97, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor em 1º de janeiro de 2025." (NR)

**Art. 2º** - Fica revogada a Portaria MTE nº 828, de 24 de maio de 2024.

**Art. 3º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO