

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 076

20/09/2024

Sumário:

- **IGUALDADE SALARIAL - UM PRINCÍPIO FUNDAMENTAL - HOMEM E MULHER**
- **IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS - PORTAL EMPREGA BRASIL**
- **CADASTRO DE EMPREGADORES QUE TENHAM SUBMETIDO TRABALHADORES A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO**
- **FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP EM 2024 - VIGÊNCIA PARA O ANO DE 2025**



IGUALDADE SALARIAL - UM PRINCÍPIO FUNDAMENTAL HOMEM E MULHER

A isonomia salarial é um princípio central no direito do trabalho brasileiro, garantido pelo artigo 461 da CLT de 1943. Ela assegura que todos os trabalhadores recebam a mesma remuneração por trabalho igual, sem qualquer discriminação. Isso significa que, para dois colaboradores que desempenham a mesma função, com produtividade e competência equivalentes, a remuneração deve ser a mesma. Esse princípio visa eliminar desigualdades salariais, garantindo um ambiente de trabalho mais justo.

DESIGUALDADES SALARIAIS NO BRASIL - UM DESAFIO PERSISTENTE

Apesar da existência de leis que promovem a igualdade salarial, o Brasil ainda enfrenta desafios significativos. Dados mostram que as mulheres brasileiras ganham, em média, 37% menos que os homens em funções equivalentes. Esse cenário coloca o país em uma posição desfavorável no ranking global de igualdade salarial.

Exemplo Prático: Uma pesquisa realizada pelo IBGE em 2023 revelou que as mulheres ainda recebem 25,3% a menos que os homens, o que reflete uma desigualdade persistente que precisa ser combatida.

A LEI 14611/23 - AVANÇOS NA LUTA PELA IGUALDADE

A Lei 14611 de 2023 surge como uma resposta às disparidades salariais de gênero, estabelecendo punições mais rigorosas para as empresas que não cumprem a isonomia salarial. Além de multas pesadas, a lei obriga empresas com mais de 100 funcionários a publicar relatórios de transparência salarial e a adotar planos de ação para corrigir desigualdades.

Exemplo Prático: Uma empresa que paga salários diferentes a homens e mulheres na mesma função pode ser multada em até dez vezes o valor do salário devido. Além disso, ela deve apresentar um plano de ação ao Ministério do Trabalho para corrigir essa discrepância.

IMPLEMENTAÇÃO E COMPLIANCE - GARANTINDO A IGUALDADE SALARIAL

Para estar em conformidade com a Lei 14611/23, as empresas precisam adotar práticas transparentes em suas políticas de remuneração. Isso inclui a implementação de canais de denúncia e o monitoramento contínuo dos processos de captação e desenvolvimento de talentos, garantindo que as diferenças salariais sejam baseadas em critérios objetivos.

Exemplo Prático: Criar um Canal de Denúncias externo, onde os funcionários podem reportar discriminação salarial de forma anônima, pode ser uma medida eficaz para identificar e corrigir práticas injustas dentro da empresa.

PROMOVENDO UM AMBIENTE DE TRABALHO EQUITATIVO

A igualdade salarial é essencial para a criação de um ambiente de trabalho justo e produtivo. A Lei 14611/23 fortalece a luta contra a discriminação salarial, mas sua efetividade depende da implementação de políticas claras e da conscientização de todos os envolvidos no processo. Investir na equidade salarial é garantir um futuro mais inclusivo e harmonioso para todos os colaboradores.

OBRIGATORIEDADE DO RELATÓRIO DE IGUALDADE SALARIAL NO PORTAL EMPREGA BRASIL

O governo brasileiro instituiu a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários preencherem um relatório semestral (em fevereiro e em agosto) sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres. Esse relatório tem como objetivo promover a transparência e combater a disparidade salarial entre os gêneros.

Onde fazer?

O relatório deve ser preenchido no Portal Emprega Brasil, uma plataforma online do Ministério do Trabalho e Emprego.

Quem precisa preencher?

Empresas privadas: Todas as empresas privadas com 100 ou mais funcionários, conforme dados da RAIS.
Responsável: O representante legal da empresa ou um colaborador devidamente habilitado.

O que precisa ser informado?

O relatório aborda diversos aspectos da política salarial da empresa, como:

- Plano de cargos e salários: Se existe e como funciona.
- Políticas de incentivo: Ações para contratar e promover mulheres, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade.
- Programas de apoio: Iniciativas que auxiliam na conciliação entre vida pessoal e profissional.
- Critérios de progressão: Como os funcionários são promovidos e recebem aumentos.

Quando preencher?

O relatório deve ser enviado duas vezes por ano: em fevereiro e em agosto.

Por que é importante?

- Transparência: Promove a transparência na política salarial das empresas.
- Igualdade: Contribui para eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres.
- Combate à discriminação: Incentiva práticas mais justas e equitativas no ambiente de trabalho.

Exemplo prático:

Imagine uma empresa de tecnologia com 200 funcionários. O gestor de RH dessa empresa precisará acessar o Portal Emprega Brasil e preencher o relatório com informações sobre a política salarial da empresa, como o plano de carreira para desenvolvedores, as ações para promover mulheres a cargos de liderança e os benefícios oferecidos para facilitar a conciliação entre vida pessoal e profissional.



IGUALDADE SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS ENTRE MULHERES E HOMENS - PORTAL EMPREGA BRASIL

A Instrução Normativa nº 6, de 17/09/24, DOU de 18/09/24, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispôs sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 03/07/23, DOU de 04/07/23 (RT 053/2023), que dispôs sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego - Substituto, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, no Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, na Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, e no processo SEI/MTE nº 19955.204375/2024-71, resolve:

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Instrução Normativa dispõe sobre a implementação da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, regulamentada pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Art. 2º - A discriminação salarial e de critérios remuneratórios sujeitará o empregador às sanções dispostas na Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, sem prejuízo de outras sanções aplicáveis pela adoção de práticas discriminatórias previstas em legislação específica.

Art. 3º - Para os fins desta Instrução Normativa, considera-se:

I - Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios - documento que contém informações sobre o número de trabalhadores por sexo, remuneração média e critérios remuneratórios; e

II - Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial - documento que detalha medidas, metas e prazos para eliminar desigualdades salariais.

Art. 4º - São formas de garantia da igualdade salarial e de critérios remuneratórios:

I - estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II - incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III - disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV - promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que incluam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V - fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 5º - As pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados devem publicar, duas vezes ao ano, o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, conforme disposto no art. 2º, § 4º, do Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023.

Parágrafo único - As pessoas físicas com equiparação a pessoas jurídicas não são obrigadas a publicar o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de que trata o caput.

CAPÍTULO II - DO ACESSO AO PORTAL EMPREGA BRASIL

Art. 6º - Fica implementada a aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil, acessado via endereço eletrônico "<https://servicos.mte.gov.br/empregador/#/>", nos termos do disposto nos art. 2º e 6º da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Art. 7º - O acesso à aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil será precedido de habilitação do perfil "colaborador" na plataforma GOV.BR, o qual deve ser realizado através do endereço eletrônico <https://acesso.gov.br>.

§ 1º - Para a habilitação de que trata o caput é obrigatória a utilização do certificado digital (e-CNPJ) correspondente ao Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ raiz das empresas.

§ 2º - O representante legal da empresa deve vincular o Cadastro de Pessoas Físicas - CPF do colaborador na plataforma Gov.BR para acesso ao Portal Emprega Brasil.

Parágrafo único - Em caso de dúvidas podem ser esclarecidas através do endereço eletrônico "https://acesso.gov.br/faq/_perguntasdafaq/cadastrocolaboradordocnpj.html".

Art. 8º - Caberá ao representante legal ou ao colaborador devidamente habilitado responder ao questionário de igualdade salarial.

Art. 9º - Para prestação das informações complementares de que trata o art. 5º, parágrafo único, da Portaria MTE nº 3.714, de 24 de novembro de 2023, será disponibilizado, apenas para as empresas de direito privado com 100 ou mais trabalhadores, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS, formulário contendo questionário na aba "Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios" na área do empregador do Portal Emprega Brasil.

Parágrafo único - O sistema informará a quantidade de estabelecimentos aptos para preenchimento das declarações.

Art. 10 - Os dados preenchidos na aba "Igualdade Salarial" do Portal Emprega Brasil na área dos empregados, contemplam os seguintes quesitos:

I - existência ou não de plano de cargos e salários ou plano de carreira;

II - política de incentivo à contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de domicílio e LBTQIA+);

III - políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência;

IV - iniciativas ou programas de apoio ao compartilhamento de obrigações familiares; e

V - critérios salariais e remuneratórios para progressão na carreira.

§ 1º - As empresas de direito privado com menos de 100 empregados não estão obrigadas a responder a declaração sobre a igualdade salarial e critérios remuneratórios que servirá de base para a elaboração do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

§ 2º - O envio das informações pelas empresas por meio do Portal Emprega Brasil ocorrerá nos meses de fevereiro e agosto de cada ano.

CAPÍTULO III - DO RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA SALARIAL E DE CRITÉRIOS REMUNERATÓRIOS

Seção I - Das informações contidas no relatório

Art. 11 - O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios será consolidado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e conterá os seguintes dados agrupados, extraídos do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial e do Portal Emprega Brasil:

I - informações extraídas do eSocial:

a) dados cadastrais do empregador (CNPJ do estabelecimento);

b) número total de trabalhadores empregados por estabelecimento, conforme a legislação que exige divulgação apenas para empresas com no mínimo 100 empregados;

- c) número total de trabalhadores empregados no mesmo estabelecimento, separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores medianos do salário contratual e valor médio da remuneração bruta, média de 12 meses; e
- d) cargos ou ocupações do empregado contidos na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO e a proporção dos salários e da remuneração das mulheres, em comparação a dos homens;

II - informações encaminhadas pelas empresas através do Portal Emprega Brasil:

- a) utilização de critérios remuneratórios para diferenciar remunerações;
- b) existência de política de contratação de mulheres, inclusive de grupos específicos (negras, com deficiências, em situação de violência, chefes de domicílio e LGBTQIA+);
- c) políticas de promoção de mulheres a cargos de gerência e direção; e
- d) iniciativas e programas de apoio para o compartilhamento de obrigações familiares para homens e mulheres.

Parágrafo único - Nenhuma informação individual, tal como previsto Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, como nome, ocupação, características pessoais ou que envolva ocupações com menos de 3 empregados serão compartilhadas nos relatórios das empresas.

Seção II - Metodologia

Art. 12 - A metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios observará os parâmetros dispostos no Anexo.

CAPÍTULO IV - DA PUBLICIZAÇÃO DO RELATÓRIO

Art. 13 - A publicação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deverá ocorrer duas vezes ao ano, nos meses de março e setembro, sem possibilidade de edição, até a publicação do próximo relatório.

Parágrafo único - As empresas que tenham informações complementares ou notas explicativas a serem compartilhadas poderão fazê-lo na página em que é disponibilizada o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios de cada semestre.

Seção I - Da divulgação do relatório pelos empregadores

Art. 14 - O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser publicizado nos sítios eletrônicos das empresas, redes sociais ou instrumentos similares, que garantam ampla divulgação aos trabalhadores e ao público em geral, em especial onde o estabelecimento está localizado.

§ 1º - Os relatórios serão divulgados pelos empregadores em local visível e de fácil acesso para os trabalhadores e para o público em geral.

§ 2º - Os empregadores poderão incluir notas explicativas em documento apartado dos relatórios para justificar eventuais diferenças salariais fundamentadas no art. 461, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Seção II - Da divulgação do relatório pelo Ministério do Trabalho e Emprego

Art. 15 - O Ministério do Trabalho e Emprego publicará o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por meio do portal do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, disponível no endereço eletrônico "<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/relatorio-empresarial/relatorio-empresarial>".

§ 1º - As informações devem ser divulgadas de forma agregada para o país e para as diferentes unidades da federação onde os estabelecimentos estão localizados.

§ 2º - A divulgação deve oferecer uma visão coesa sobre como as desigualdades de gênero são verificadas nas diferentes unidades da federação.

§ 3º - A divulgação dos relatórios deve garantir que nenhuma informação individual seja apresentada.

§ 4º - Haverá informação no Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios para indicador ou grupo analisado com, pelo menos, 3 homens e 3 mulheres.

CAPÍTULO V - A FISCALIZAÇÃO

Art. 16 - A Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá às fiscalizações de sua competência nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, e do Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Art. 17 - A Auditoria-Fiscal do Trabalho notificará os estabelecimentos para que comprovem o cumprimento do dever de dar publicidade ao Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, nos termos do disposto no art. 628-A da CLT e na Instrução Normativa MTP nº 2 de 8 de novembro de 2021.

Art. 18 - O Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios é subsídio para atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 19 - A conclusão sobre a existência ou inexistência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens será da Auditoria-Fiscal do Trabalho em procedimento fiscal realizado de acordo com o planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - A conclusão sobre a existência de diferença salarial injustificada entre mulheres e homens considerará, ressalvadas as exceções previstas no art. 461 da CLT, os seguintes elementos:

I - a comparação objetiva entre mesmas funções e cargos na empresa, independentemente da nomenclatura dada pelo empregador, e os respectivos salários, tendo como parâmetro a CBO;

II - existência de Planos de Cargos e Salários;

III - critérios remuneratórios para acesso e progressão ou ascensão dos empregados;

IV - existência de incentivo à contratação de mulheres;

V - identificação de critérios adotados pelo empregador para promoção a cargos de chefia, de gerência e de direção;

VI - existência de iniciativas ou de programas, do empregador, que apoiem o compartilhamento de obrigações familiares; e

VII - outras informações prestadas pelo empregador no curso da ação fiscal.

Art. 20 - Constatada a diferença salarial injustificada entre mulheres e homens pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, o empregador será notificado a apresentar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial.

Art. 21 - O prazo para apresentação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de 90 dias, a contar da notificação de que trata o art. 20.

Parágrafo único - A divulgação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios em que sejam apresentadas desigualdades salariais não desobriga o empregador de elaborar o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial no prazo determinado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 22 - O formato do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial é de livre escolha do empregador, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, como medidas de transparência e inclusão efetivas.

§ 1º - Uma cópia do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá ser depositada na entidade sindical representativa da categoria profissional.

§ 2º - O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser elaborado e armazenado em meio digital, com certificado digital emitido no âmbito da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Art. 23 - O Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial deverá prever, sem prejuízo de providências adicionais a critério do empregador:

I - medidas a serem adotadas com escala de prioridade;

II - metas, prazos e mecanismos de aferição de resultados;

III - cronograma de execução;

IV - avaliação das medidas com periodicidade mínima semestral;

V - a criação de programas de:

- a) capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- b) promoção de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho; e
- c) capacitação e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Art. 24 - A elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial poderá ser realizada de maneira centralizada na empresa com mais de um estabelecimento, devendo ser consideradas as especificidades de cada unidade na sua implementação e execução.

Art. 25 - Constatada pelo empregador diferença salarial entre mulheres e homens, a elaboração, implementação e execução de medidas para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens deverão ocorrer independentemente da atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Parágrafo único - A existência de medidas para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens previamente executadas pelo empregador não inibe o procedimento fiscal pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 26 - De acordo com planejamento da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a Auditoria-Fiscal do Trabalho procederá a avaliação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial em todas as suas etapas.

Art. 27 - A Auditoria-Fiscal do Trabalho poderá solicitar a adequação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial ou a elaboração de um novo Plano quando concluir pela sua inadequação relativamente à sua finalidade.

Art. 28 - A exigência de novo Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial pela Auditoria-Fiscal do Trabalho será precedida de relatório circunstanciado, assinado pela equipe que conduziu o procedimento fiscal.

CAPÍTULO VI - DA PARTICIPAÇÃO DOS SINDICATOS

Art. 29 - Na elaboração e implementação do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial, será garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho, conforme previsto em norma coletiva de trabalho ou, na ausência desta, por meio de uma comissão de empregados.

§ 1º - Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a comissão de empregados será constituída preferencialmente na forma prevista nos art. 510-A e art. 510-D da CLT.

§ 2º - Os estabelecimentos que tiverem entre 100 e 200 empregados poderão promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.

§ 3º - Em qualquer hipótese será garantida a participação das entidades sindicais.

CAPÍTULO VII - DO CANAL DE DENÚNCIA

Art. 30 - A Carteira de Trabalho Digital é o canal de denúncia específico da Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023.

Parágrafo único - Para realizar a denúncia, o usuário deverá acessar a Aba "Outras Opções - Canal de Denúncias Trabalhistas" e, no título "Qual a sua denúncia/reclamação trabalhista?", selecionar o tipo de denúncia "Igualdade salarial entre mulheres e homens (Lei nº 14.611/2023)".

CAPÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31 - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO

Metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios

A metodologia do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios observa os seguintes parâmetros:

1. Os dados de remuneração, salários, empregados(as) e grandes grupos ocupacionais foram informados pelas empresas à Relação Anual de Informações Sociais - RAIS por meio do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial.
2. Para selecionar os estabelecimentos que deveriam ter relatório gerado, considerou-se aqueles que possuíam 100 vínculos ativos, não desligados, que eram do tipo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ e que não eram de natureza jurídica do setor público.
3. Para evitar qualquer sorte de identificação de empregados, são consideradas situações que envolvem pelo menos 3 mulheres e 3 homens. Foram desconsiderados os estagiários, os avulsos e os intermitentes com renda menor que 0,3 salários-mínimos.
4. Campos considerados: os campos considerados são os do salário base do trabalhador (salário contratual na RAIS) e a unidade de pagamento (tipo de salário contratual na RAIS).
5. Distribuição por características individuais: para o cálculo da distribuição por raça/cor e sexo dos vínculos, foram considerados os vínculos com informação válida para essas dimensões. Assim, foram desconsiderados os vínculos que não tinham informação de raça/cor ou sexo.
6. Salário de contratação: o salário contratual é o valor dos rendimentos básicos do vínculo. Para o cálculo do salário contratual médio e/ou mediano, utilizou-se apenas salários declarados do tipo mensal e declarados com o valor diferente de zero. Da mesma forma que o cálculo da remuneração, o indicador foi calculado pelas dimensões de interesse do relatório (sexo e grande grupo ocupacional) e calculou-se a razão entre a remuneração das mulheres e dos homens.
7. Para fim destes cálculos, são desprezadas informações que correspondam a valores menores de 0,3 salários-mínimos vigente ou que sejam superiores a 150 salários-mínimos, de modo a garantir que o valor médio não seja influenciado por valores muito pequenos ou muito grandes.
8. Salário médio de contratação: para o cálculo do salário médio, somam-se os salários de todas as mulheres e de todos os homens de um mesmo grupo de ocupações e divide-se pelos respectivos números de mulheres e homens. Com este valor médio, verifica-se por divisão quanto o salário médio das mulheres representa em relação ao salário médio dos homens, em um determinado grupo de ocupações. Este valor é chamado na tabela de razão da diferença do salário médio entre mulheres e homens.
9. Salário mediano de contratação: é o valor do salário em que todos os demais salários ou são maiores ou são menores, podendo ser obtido para diferentes grupos. Foram considerados valores acima de zero de tipo mensal.
10. Remuneração média: considera toda sorte de valores que remuneram o trabalho realizado, soma todas as remunerações e divide pelo número de empregados. Utilizou-se uma variável disponível na RAIS que é a remuneração média nominal do vínculo no ano-base. Esta variável é a média das remunerações mensais do vínculo no ano, considerando o tempo de emprego no estabelecimento naquele ano-base. Assim, calculou-se a remuneração média (desconsiderando valores menores que 0,3 salários-mínimos e maiores que 150 salários-mínimos) de acordo com as dimensões apresentadas no relatório (sexo e grande grupo ocupacional) e calculamos a razão entre a remuneração das mulheres e dos homens.
11. Composição da remuneração: considera-se o valor bruto da remuneração, tal como definido na legislação, relativa às informações relevantes para a RAIS, contendo:
 - a) salário contratual;
 - b) 13º salário;
 - c) gratificações;
 - d) comissões;
 - e) horas extras;
 - f) adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, entre outros;
 - g) terço de férias;
 - h) aviso prévio trabalhado;
 - i) descanso semanal remunerado;

j) gorjetas; e

k) demais parcelas que, por força de lei ou de norma coletiva de trabalho, componham a remuneração do trabalhador.

12. Conforme consta no manual de declaração da RAIS, o salário maternidade ou licença-gestante não devem ser computados nas remunerações mensais.

13. Razão do salário mediano de contratação: a razão é obtida pela divisão do valor mediano encontrado para as mulheres em relação ao valor mediano encontrado para os homens, permitindo depreender quanto as mulheres recebem em relação aos homens.

14. Razão da remuneração média: a razão é obtida pela divisão da remuneração média das mulheres empregada em relação à remuneração média dos homens empregados.

15. O cálculo da razão não é possível se houver situações em que não haja mulheres ou não haja homens no numerador ou no denominador.

16. Atualização dos valores: como no relatório são calculados indicadores de razões de salário contratual mediano e de remuneração média dos vínculos ativos em 31 de dezembro do ano-base referência, não foi realizado qualquer deflacionamento dos valores, sendo assim valores nominais;

17. Considera-se população negra pessoas pretas e pardas, e população não-negra pessoas brancas, amarelas e indígenas.

18. Os grandes grupos ocupacionais da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO correspondem às agregações de ocupações que têm características similares por suas tarefas na hierarquia das ocupações:

a) dirigentes e gerentes têm atividades de mando;

b) ocupados em atividades de nível superior apoiam a direção e o planejamento das atividades;

c) ocupações de nível técnico supervisionam as tarefas;

d) ocupações administrativas realizam atividades de escrituração em geral; e

e) ocupações operacionais executam as ações finalísticas das empresas em todas as áreas de atividade (agrícola, comercial, industrial, de serviços, correspondendo aos grupos 5 a 9).

19. O grande grupo CBO é composto por 10 categorias, impossibilitando a identificação individual dos trabalhadores, uma vez que aborda ocupações segundo suas funções.

20. As informações sobre critérios remuneratórios, políticas para ampliação da diversidade e apoio à parentalidade foram respondidas pela empresa no Portal Emprega Brasil, e para o relatório foram consideradas apenas as respostas para estabelecimentos com 100 empregados e mais.

21. As informações serão agregadas para o país, para as diferentes Unidades da Federação onde os estabelecimentos estão localizados, e para setores de atividade. A divulgação deve oferecer uma visão coesa sobre como as desigualdades de gênero são verificadas nas diferentes Unidades da Federação e setores de atividade.

22. A divulgação dos relatórios agregados não permite que nenhuma informação individual seja apresentada e não realiza comparações quando não há pelo menos 3 homens e 3 mulheres no grupo analisado.

23. São considerados como critérios remuneratórios os principais aspectos indicados na literatura:

a) a existência de Plano de Cargos e Salários;

b) disponibilidade para horas extras;

c) tempo de trabalho na empresa (tempo de experiência);

d) proatividade (desenvolvimento de ideais e sugestões para melhorar resultados); e

e) cumprimento de metas de produção definidas pelas empresas.

24. As informações coletadas não devem invadir a privacidade dos indivíduos, sendo utilizadas exclusivamente para compreender a aplicação das ações em cada estabelecimento, explicitando sua ocorrência nos diferentes territórios.

25. A produção do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios deve ser realizada em conformidade com a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD.

26. Nos termos da LGPD, o tratamento de dados pessoais inclui operações de coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.

27. A fundamentação legal para o tratamento dos dados pelo Ministério do Trabalho e Emprego encontra-se expressa no art. 7º, caput, incisos II e III, bem como no art. 11, caput, inciso II, alíneas "a" e "b", da LGPD.

28. É imperativo que todas as atividades relacionadas ao tratamento de dados pessoais no Ministério do Trabalho e Emprego estejam em total conformidade com os princípios éticos e legais estabelecidos pela LGPD.

29. Na elaboração e divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Ministério do Trabalho e Emprego deve seguir rigorosamente cada um dos incisos delineados no art. 6º da LGPD, garantindo a proteção e o respeito aos direitos dos titulares dos dados.

30. As informações coletadas não devem invadir a privacidade dos indivíduos, sendo utilizadas exclusivamente para compreender a aplicação das ações em cada estabelecimento.



CADASTRO DE EMPREGADORES QUE TENHAM SUBMETIDO TRABALHADORES A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

A Portaria interministerial nº 18, de 13/09/24, DOU de 18/09/24, 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, a Ministra de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania e a Ministra de Estado da Igualdade Racial, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 3º, caput, incisos I e II, e no art. 7º, caput, incisos VII, alínea "b", da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e nos processos SEI MTE nº 19966.203503/2024-31 e SEI MDHC nº 00135.212929/2024-30, resolvem:

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

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

§ 1º - A inclusão do empregador ou administrado somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa 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 empregador ou administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, na forma dos arts. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.

§ 3º - A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de 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 ou administrado, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condições análogas à escravidão e a data da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.

§ 5º - A atualização do cadastro ocorrerá a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 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 ou administrado permanecerá divulgado no cadastro disciplinado no art. 2º 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 ou administrado permanecerá no cadastro por mais 2 anos, contados a partir de sua reinclusão.

Art. 4º - Os dados divulgados no cadastro disciplinado no art. 2º 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, comunicando o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania e o Ministério da Igualdade Racial, poderá celebrar TAC com o empregador ou administrado sujeito a constar no cadastro disciplinado no art. 2º nos termos regulamentados nesta Portaria.

§ 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 ao de escravizado, resguardada a atribuição do Ministério Público do Trabalho para tutela coletiva inibitória e tutela reparatória por dano difuso e coletivo.

§ 2º - A análise da solicitação de celebração do TAC ou acordo judicial ocorrerá mediante apresentação de pedido escrito pelo empregador ou administrado 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 ou administrado 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 ou administrado não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão no cadastro disciplinado no art. 2º.

§ 5º - Recebido o pedido, a Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará o pedido, no prazo de até 5 dias, à Secretaria-Executiva e à Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego, para ciência.

§ 6º - A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego marcará audiência com o empregador ou administrado, virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 dias e não inferior a 15 dias, informando ao Ministério Público do Trabalho, mediante comunicação ao Procurador Geral do Trabalho, e à Defensoria Pública da União, mediante comunicação ao Defensor Público Geral da União, para que possam acompanhar as tratativas com o administrado.

§ 7º - Frustrada a composição na audiência prevista no § 6º, o empregador ou administrado 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 ou administrado os termos propostos, se considerarão 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 ou administrado 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 ou administrado, 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 condições análogas 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 endereço eletrônico 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 conterà, no mínimo, os seguintes compromissos por parte do empregador ou administrado:

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 condições análogas à escravidão;

II - 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 condições análogas à escravidão e ainda não quitados; e
b) previdenciários decorrentes;

III - pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral, individual aos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão, na forma disciplinada no art. 15.

IV - ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores escravizados 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 condições análogas à escravidão;

V - pagamento à União para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, cujo valor será fixado em, no mínimo, 2% do faturamento bruto do empregador ou administrado referente ao último exercício anterior à celebração do TAC ou acordo judicial, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego;

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 ou administrado, 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 ao de escravizado, mas promover o trabalho decente, nos termos dos arts. 17 a 19.

Parágrafo único - 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 conterà 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 ou administrado, 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 administrado ou de constatação de outras violações do empregador ou administrado 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 - previsão expressa de que o pagamento do dano moral individual pactuado não impedirá que os próprios trabalhadores escravizados exerçam o direito de pleitear eventuais valores que entendam ainda devidos sob este título, nem prejudicará ações coletivas ou individuais com o mesmo objeto;

V - 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

VI - previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador ou administrado à 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 ou administrado, mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, será dispensado do cumprimento do disposto no art. 7º, inciso V.

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 ou administrado, 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 ou administrado 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 no 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 ou administrado a apresentação de documentos e informações adicionais, fixando prazo para tanto, 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 e para a Diretoria de Política de Combate e Superação do Racismo, vinculada ao Ministério da Igualdade Racial.

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

§ 1º - Sem prejuízo do disposto no art. 13, na hipótese de descumprimento pelo empregador ou administrado de qualquer das obrigações assumidas na forma disciplinada no art. 7º e durante o período a que faz referência o caput, o empregador ou administrado será imediatamente integrado ao cadastro disciplinado no 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 ou administrado não permanecer no CEAC.

Art. 13 - No caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, a União, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, não celebrará com o empregador ou administrado novo TAC ou acordo judicial.

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

Art. 14 - O período de permanência do empregador ou administrado no CEAC não será computado para fins de contagem do tempo de permanência no cadastro previsto no art. 2º desta Portaria.

Art. 15 - A indenização por dano moral individual a ser paga a cada um dos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão referida no art. 7º, caput, inciso III, considerada a natureza gravíssima da

ofensa, não será inferior a R\$ 25.000,00, piso que será atualizado, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.

Parágrafo único - A cada período de 12 meses durante os quais o trabalhador permaneceu submetido a condições análogas à escravidão, o valor mínimo da indenização por dano moral individual referida no caput será aumentado em, pelo menos, 2.500,00, montante que será atualizado, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.

Art. 16 - As políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito referidas no art. 7º, V:

I - se desenvolverão, preferencialmente, junto a comunidades identificadas como de origem de trabalhadores explorados em condições análogas 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 ou administrado referido no art. 7º, 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 ou administrado 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 ou administrado e os trabalhadores contratados:

I - por prestadora de serviço terceirizado; e

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

§ 2º - O empregador ou administrado deverá monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas tanto dos trabalhadores contratados diretamente quanto dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e, ainda, dos trabalhadores quarterizados por prestadora de serviço terceirizado.

§ 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 ou administrado 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 a situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:

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

II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 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 condições análogas à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;

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

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

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

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

VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações 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; e

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

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

Art. 20 - A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento dos empregadores ou administrados 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 responsável por produzir informações de inteligência a respeito da implementação do PGRVDHT.

Art. 21 - Durante o período em que permanecer nos cadastros, o empregador ou administrado estará igualmente sujeito à fiscalização e à 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 15, de 26 de julho de 2024.

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

LUIZ MARINHO / Ministro de Estado do Trabalho e Emprego
MACAÉ EVARISTO / Ministra de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania
ANIELLE FRANCISCO DA SILVA / Ministra de Estado da Igualdade Racial

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 ativados 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, irretratabilidade, 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 continuado 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.



FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO - FAP EM 2024 VIGÊNCIA PARA O ANO DE 2025

A Portaria interministerial nº 4, de 10/09/24, DOU de 19/09/24, do Ministério da Previdência Social, dispôs sobre a disponibilização do resultado do processamento do Fator Acidentário de Prevenção - FAP em 2024, com vigência para o ano de 2025 e dos róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE 2.3, calculados em 2024, e sobre o julgamento de contestações e recursos apresentados pelas empresas em face do índice FAP a elas atribuído. Na íntegra:

O Ministro de Estado da Previdência Social e o Ministro de Estado da Fazenda, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição e tendo em vista o disposto no inciso II do art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; no art. 10 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003, no inciso II do art. 126 da Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991; no art. 202-A, § 5º, 303 e 305, todos do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999, e alterado pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, e na Resolução CNPS nº 1.347, de 6 de dezembro de 2021, resolvem:

Art. 1º - Serão disponibilizados pelo Ministério da Previdência Social - MPS, no dia 30 de setembro de 2024, podendo ser acessados nos sítios da Previdência (<https://www.gov.br/previdencia>) e da Receita Federal do Brasil - RFB (<https://www.gov.br/receitafederal>):

I - Os róis dos percentis de frequência, gravidade e custo, por Subclasse da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, calculados em 2024, considerando informações dos bancos de dados da previdência social relativas aos anos de 2022 e 2023.

II - O Fator Acidentário de Prevenção - FAP calculado em 2024 e vigente para o ano de 2025, juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que possibilitem ao estabelecimento (CNPJ completo) verificar o respectivo desempenho dentro da sua Subclasse da CNAE.

Parágrafo único - O valor do FAP de todos os estabelecimentos (CNPJ completo), juntamente com as respectivas ordens de frequência, gravidade, custo e demais elementos que compuseram o processo de cálculo, serão de conhecimento restrito do estabelecimento mediante acesso por senha pessoal.

Art. 2º - O FAP atribuído aos estabelecimentos (CNPJ completo) pelo Ministério da Previdência Social poderá ser contestado perante o Conselho de Recursos da Previdência Social, exclusivamente por meio eletrônico, através de formulário que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB.

§ 1º - A contestação de que trata o caput deverá versar, exclusivamente, sobre razões relativas a divergências quanto aos elementos que compõem o cálculo do FAP.

§ 2º - Os elementos que compõem o cálculo do FAP contestados deverão ser devidamente identificados, conforme incisos abaixo, sob pena de não conhecimento da contestação:

I - Comunicação de Acidentes do Trabalho - CAT - seleção das CATs relacionadas para contestação.

II - Benefícios - seleção dos Benefícios relacionados para contestação.

III - Massa Salarial - seleção da(s) competência (s) do período-base, inclusive o 13º salário, informando o valor da massa salarial (campo "REMUNERAÇÃO" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correto ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

IV - Número Médio de Vínculos - seleção da(s) competência(s) do período-base, informando a quantidade de vínculos (campo "EMPREGADOS E TRABALHADORES AVULSOS" - GFIP/eSocial) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera correta ter declarado em GFIP/eSocial para cada competência selecionada.

V - Taxa Média de Rotatividade - seleção do(s) ano(s) do período-base, informando as quantidades de rescisões (campo "MOVIMENTAÇÕES" - GFIP / e no eSocial), admissões (campo "ADMISSÃO" - GFIP / e no eSocial) e de vínculos no início do ano (campo X GFIP/eSocial competência) que o estabelecimento (CNPJ completo) considera corretas ter declarado em GFIP/eSocial para cada ano do período-base selecionado.

(*) Códigos das MOVIMENTAÇÕES considerados no cálculo: 11 e 13 (GFIP) e motivos 2, 3 e 6 (eSocial).

(**) Códigos das ADMISSÕES das categorias considerados no cálculo: 1, 2, 4, 7, 12, 19, 20, 21 e 26 (GFIP) e 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 111, 201, 202, 301, 302, 303, 304, 306, 309, 401 e 410 (eSocial), excetuados os vinculados a Regimes Próprios de Previdência.

§ 3º - Ainda sob pena de não conhecimento, qualquer referência aos elementos impugnados deverá identificá-los pelos seus respectivos números: CAT (número da CAT), benefícios, trabalhador (número do CPF).

§ 4º - O formulário eletrônico de contestação deverá ser preenchido e transmitido no período de 01 de novembro de 2024 a 30 de novembro de 2024.

§ 5º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será divulgado no sítio da Previdência, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

§ 6º - A contestação de que trata este artigo não possui efeito suspensivo.

Art. 3º - Da decisão proferida pelo Conselho de Recursos da Previdência Social caberá recurso, exclusivamente por meio eletrônico, no prazo de trinta dias, contado da data da publicação do resultado no DOU.

§ 1º - O recurso deverá ser encaminhado através de formulário eletrônico, que será disponibilizado nos sítios da Previdência e da RFB, e será examinado em caráter terminativo pelo Conselho de Recursos da Previdência Social.

§ 2º - Não será conhecido o recurso sobre matérias que não tenham sido objeto de contestação em primeira instância administrativa.

§ 3º - O resultado do julgamento proferido pelo Conselho de Recursos da Previdência Social será publicado no DOU, e o inteiro teor da decisão será divulgado nos sítios da Previdência e da RFB, com acesso restrito ao estabelecimento (CNPJ completo).

Art. 4º - A propositura, pelo contribuinte, de ação judicial que tenha por objeto idêntico pedido sobre o qual versa o processo administrativo de que trata esta Portaria, importa em renúncia ao direito de recorrer à esfera administrativa e desistência da contestação interposta.

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor no dia 30 de setembro de 2024.

CARLOS ROBERTO LUPI / Ministro de Estado da Previdência Social
FERNANDO HADDAD / Ministro de Estado da Fazenda