



VOTO VISTA AO PROJETO DE LEI Nº PL/0465.8/2017

Nos termos do disposto no art. 130, inciso XII, do Regimento Interno, solicitei vista da presente proposição, que “Dispõe sobre vedações à concessão de isenções fiscais, inclusão em programas de recuperação fiscal, ou concessão de financiamentos pelo Poder Público às empresas que, direta ou indiretamente, utilizam trabalho escravo na produção de bens e serviços”.

A matéria foi lida no Expediente da 104ª Sessão Legislativa, no dia 07 de novembro de 2017, e, naquela oportunidade, o 1º Secretário da Mesa determinou a análise e voto pelas Comissões de Constituição e Justiça; Finanças e Tributação; Trabalho, Administração e Serviço Público; e Direitos Humanos. Na Sessão do dia 19 de fevereiro do corrente ano por meio do Requerimento RQX/0086.1/2019 o presente Projeto de Lei foi Desarquivado e encaminhado a esta Comissão para análise de mérito.

A presente proposição após análise e aprovação por unanimidade dos membros da CCJ e das demais Comissões mencionadas teve sua regular tramitação na forma da Emenda Substitutiva Global (fl. 08) e, tendo sido arquivada ao final da 18ª Legislatura na forma Regimental.

No âmbito desta Comissão Permanente de mérito o Relator Dep. Fabiano da Luz apresentou Parecer pela aprovação às fls. 28/30, enquanto o Deputado Jessé Lopes em Voto Vista às fls. 33/38 pela rejeição da matéria.

Da análise da proposição na forma da Emenda Substitutiva Global (fl. 08), entendo pertinente trazer ao conhecimento dos Membros deste Colegiado a informação constante da página do *sítio* do Ministério da Economia:

“Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo

Considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente: a submissão de trabalhador a trabalhos forçados; a submissão de trabalhador a jornada exaustiva; a sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho; a restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por



meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho; a vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho; a posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

O objetivo do Ministério do Trabalho e Emprego é erradicar o trabalho escravo e degradante, por meio de ações fiscais coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, nos focos previamente mapeados. A inspeção do trabalho visa regularizar os vínculos empregatícios dos trabalhadores encontrados e demais conseqüências e libertá-los da condição de escravidão. Site: Ministério da Economia - trabalho.gov.br/Fiscalização-combate-trabalho-escravo - Publicado: Segunda, 14 de Setembro de 2015, 14h54 | Última atualização em Terça, 07 de Agosto de 2018, 12h44 | Acessos: 566663

Cabe também ressaltar sobre o assunto “trabalho escravo ou análogo”, que no âmbito do Governo Federal está vigente a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH Nº 4, de 11, de maio de 2016, art. 2º, *caput*, (cópia anexa), estabelecido o Cadastramento de Empregadores - pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal - que tenham submetido trabalhadores as condições análogas à de escravo, onde disponibiliza informações dos mesmos que submeteram os trabalhadores a tal situação.

Diante do exposto, corroborando com o Parecer do Relator e por estar demonstrado o interesse público na proposição, manifesto-me pela **APROVAÇÃO** do projeto de **Lei nº PL/0465.8/2017, nos termos da Emenda Substitutiva (fl.08) Global, no âmbito desta Comissão.**

Sala das Comissões,

Deputada Marlene Fengler



DEPARTAMENTO DE COORDENAÇÃO E
GOVERNANÇA DAS EMPRESAS ESTATAIS

PORTARIA Nº 17, DE 11 DE MAIO DE 2016

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE COORDENAÇÃO E GOVERNANÇA DAS EMPRESAS ESTATAIS - DEST considerando o disposto no art. 1º, inciso I e § 4º do Decreto nº 3.735, de 24 de janeiro de 2001, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria MP nº 250, de 23 de agosto de 2005, resolve:

Art. 1º Fixar o limite máximo para o quadro de pessoal próprio da Empresa Companhia Docas do Pará CDP em 490 empregados.

Art. 2º Para fins de controle do limite do quantitativo de pessoal da CDP, ficam contabilizados, à exceção dos empregados com contrato de trabalho suspenso por aposentadoria por invalidez, os efetivos ingressantes por intermédio de concursos públicos, os empregados que possuem cargos, empregos ou funções comissionadas, os empregados que estão cedidos a outros órgãos, os empregados reintegrados e os empregados que estão afastados por doença, por acidente de trabalho ou por qualquer outra razão.

Art. 3º Fica a empresa autorizada a gerenciar o seu quadro de pessoal próprio, praticando atos de gestão para repor empregados desligados ou que vierem a se desligar do quadro funcional, desde que sejam observados o limite ora estabelecido e as dotações orçamentárias aprovadas para cada exercício, bem como as demais normas legais pertinentes.

Art. 4º Fica revogado o quadro de pessoal da CDP aprovado por meio da Portaria DEST SE-MP nº 17, de 22.12.2015.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MURILO BARELLA

Ministério do Trabalho
e Previdência Social

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 4, DE 11 DE MAIO DE 2016

Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL E A MINISTRA DE ESTADO DAS MULHERES, DA QUALIDADE RACIAL, DA JUVENTUDE E DOS DIREITOS HUMANOS, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto nos arts. 3º, incisos I e II, e 7º, incisos VII, alínea b, da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e

Considerando a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957;

Considerando a Convenção nº 105 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966;

Considerando a Convenção sobre a Escravidão de Genebra, promulgada pelo Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966, e

Considerando a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992, resolve:

Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, 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 Previdência Social (MTPS), contendo a relação de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal, que tenham identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo.

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

§ 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 de escravo, 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 MTPS nº 854, de 25 de junho de 2015.

§ 3º A organização e divulgação do Cadastro ficará a cargo da Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Escravo (DETRE), inserida no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 4º A relação a ser publicada 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 de escravo, e a data decisória definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.

§ 5º A atualização da relação poderá ocorrer a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 (seis) meses.

Art. 3º O nome do empregador permanecerá divulgado no Cadastro por um período de 2 (dois) 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 deste artigo, reincidência na identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo, com a prolação de decisão administrativa irrevogável de procedência do novo auto de infração lavrado, o empregador permanecerá no Cadastro por mais 2 (dois) anos, contados a partir de sua reincidência.

Art. 4º Os dados divulgados no Cadastro de Empregadores não prejudicam o direito de obtenção, pelos interessados, de outras informações relacionadas ao combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, 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 poderá, com a necessária participação e anuência da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência Social, e observada a imprescindível autorização, participação e representação da Advocacia-Geral da União para a prática do ato, celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial com o administrado sujeito a constar no Cadastro de Empregadores, com objetivo de reparação dos danos causados, saneamento das irregularidades e adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar a futura ocorrência de novos casos de trabalho em condições análogas à de escravo, tanto no âmbito de atuação do administrado quanto no mercado de trabalho em geral.

§ 1º A análise da celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial deverá ocorrer mediante apresentação de pedido escrito pelo administrado.

§ 2º Recebido o pedido, será dada ciência ao Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante comunicação à Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT), ao qual será oportunizado o acompanhamento das tratativas com o administrado, bem como a participação facultativa na celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial.

§ 3º O empregador que celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial na forma disciplinada neste artigo não integrará a relação disciplinada no art. 2º desta Portaria, mas uma segunda relação, localizada topicamente logo abaixo da primeira, devendo ambas integrarem o mesmo documento e meio de divulgação.

§ 4º A relação de que trata o § 3º deste artigo conterá nome do empregador, seu número de CNPJ ou CPE, o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condição análoga à de escravo e a data de celebração do compromisso com a União.

§ 5º O Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial somente poderá ser celebrado entre o momento da constatação, pela Inspeção do Trabalho, da submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo e a prolação de decisão administrativa irrevogável de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal.

Art. 6º Para alcançar os objetivos e gerar os efeitos expressos no artigo 5º, a celebração do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial, deverá conter, no mínimo, as seguintes disposições e compromissos por parte do administrado:

I - renúncia a qualquer medida, na esfera administrativa ou judicial, que vise a impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que foi constatado trabalho análogo ao de escravo;

II - como medida de saneamento, o pagamento de eventuais débitos trabalhistas e previdenciários apurados durante o processo de auditoria e ainda não quitados;

III - como medida de reparação de danos materiais encontrados pela Inspeção do Trabalho em condição análoga à de escravo, o pagamento de indenização por dano moral individual, em valor não inferior a 2 (duas) vezes o seu salário contratual;

IV - como medida de reparação material, o ressarcimento ao Estado de todos os custos envolvidos na execução da ação fiscal e no resgate dos trabalhadores, inclusive o seguro-desemprego devido a cada um deles, nos termos do art. 24-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pela situação em condições análogas à de escravo;

V - como medida preventiva e promocional, o custeio de programa multidisciplinar que seja destinado à assistência e acompanhamento psicossocial, progresso educacional e qualificação profissional de trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à de escravo, no especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito;

VI - como medida preventiva e promocional, a contratação de trabalhadores egressos de programa de qualificação nos moldes previstos no inciso V, em quantidade equivalente a, no mínimo, 3 (três) vezes o número de trabalhadores encontrados em condições análogas à de escravo pela Inspeção do Trabalho, dando a eles necessária preferência no preenchimento de vagas abertas compatíveis com sua qualificação profissional;

VII - como medida preventiva e promocional, o custeio de programa cujo objetivo seja o diagnóstico de vulnerabilidades em comunidades identificadas como fornecedoras de mão de obra ex-

plorada em condições análogas à de escravo, seguido da adoção de medidas para a superação de tais vulnerabilidades, como progresso educacional e implementação de ações favorecendo o acesso a programas públicos e o desenvolvimento de alternativas de geração de renda de acordo com as vocações econômicas locais, incluindo a estruturação de economia familiar sustentável;

VIII - como medida preventiva e promocional, a elaboração e implementação de sistema de auditoria para monitoramento contínuo do respeito aos direitos trabalhistas e humanos de todos os trabalhadores que prestem serviços ao administrado, sejam eles contratados diretamente ou terceirizados, e que tenha por objetivo não somente eliminar as piores formas de exploração, como o trabalho análogo ao de escravo, mas estimular e promover o trabalho decente;

IX - criação de mecanismos de avaliação e controle sobre o sistema de auditoria, para aferição de sua efetiva implementação e de seus resultados, bem como para promoção de seu aperfeiçoamento contínuo, com a elaboração de relatórios periódicos;

X - pactuação de que, em nenhuma hipótese, a execução ou os resultados do sistema de auditoria descrito na alínea VII poderão estabelecer, nem induzir, a que o administrado ou eventuais prestadores de serviço adotem posturas discriminatórias em relação a trabalhadores que sejam identificados como vítimas efetivas ou potenciais de trabalho em condições análogas à de escravo;

XI - assunção pelo empregador de responsabilidade e dever de imediato saneamento e reparação de quaisquer violações a direitos dos trabalhadores que lhe prestem serviços, sejam eles seus empregados ou terceiros terceirizados, constatadas em sua auditoria própria ou por meio das atividades de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou por quaisquer outros órgãos estatais competentes, a exemplo do Ministério Público do Trabalho;

XII - necessidade de comprovação, no prazo de 30 (trinta) dias, da adoção das medidas de saneamento e reparação necessárias sempre que constatada qualquer violação a direito de trabalhador que lhe preste serviços, nos termos do inciso XI;

XIII - envio de comunicação por escrito sempre que, por seu sistema de auditoria, ou por qualquer outro meio, o administrado constatar descumprimento aos direitos trabalhistas e humanos dos trabalhadores que lhe prestem serviços, no prazo de 30 (trinta) dias, acompanhada da comprovação de adoção das respectivas medidas de saneamento e reparação;

XIV - apresentação de cronograma para cumprimento das obrigações assumidas, em especial as obrigações de fazer definidas nos incisos VI, VIII e IX;

XV - envio de relatórios semestrais para prestação de contas sobre o cumprimento das obrigações assumidas, incluindo o cronograma de obrigações de fazer definidas nos incisos VI, VIII e IX;

XVI - obrigação de apresentação de informações por escrito, acompanhadas dos documentos comprobatórios eventualmente solicitados, a qualquer questionamento formulado pela União ou por entidade integrante da Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATE) quanto ao cumprimento dos termos do TAC ou acordo judicial, no prazo máximo de 30 (trinta) dias;

XVII - previsão expressa de que o cumprimento das obrigações de dar, estabelecidas para saneamento e reparação, representará quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral, nem o reconhecimento pelo Estado de reparação a quaisquer outros danos, individuais ou coletivos, eventualmente decorrentes da conduta do empregador;

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

XIX - 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;

XX - previsão de que todas as comunicações relativas à execução do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial deverão ser remetidas por escrito à Advocacia-Geral da União, à Secretaria de Inspeção do Trabalho e à CONATE;

XI - previsão expressa de que, constatada violação pelo administrado a cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele 30 (trinta) dias para apresentar impugnação ou comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível. Não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado, e incidirá o disposto no § 3º do art. 10º desta Portaria.

Parágrafo único. O programa multidisciplinar de assistência e acompanhamento psicossocial, progresso educacional e qualificação descrito no inciso V do caput deste artigo deverá atender aos seguintes requisitos:

I - considerar as necessidades peculiares de adaptação dos participantes, como sua experiência pregressa e o nível educacional;

II - oferecer ciclo de assistência, acompanhamento psicossocial e monitoramento do trabalhador de, no mínimo, 1 (um) ano, dada a sua condição de especial vulnerabilidade;

III - oferecer ciclo de progresso educacional e qualificação profissional não inferior a 3 (três) meses, assegurando o custeio de todas as despesas necessárias para a inserção e efetiva adesão dos trabalhadores enquadrados como público alvo, incluindo ações com alimentação, transporte, material didático, bem como garantia de renda mensal não inferior a um salário mínimo enquanto perdurar o programa;



Nº 91, sexta-feira, 13 de maio de 2016

Diário Oficial da União - Seção 1

ISSN 1677-7042

179



IV - ser executado preferencialmente nas localidades de origem dos trabalhadores;

V - desenvolver-se em consonância com as pretensões profissionais do trabalhador e promover, ao final, a sua inclusão laboral, seja pelo estabelecimento de contratos de emprego, seja pelo estabelecimento de outras formas de inserção, como economia familiar ou empreendedorisismo;

VI - assumir o compromisso de apresentar prestação de contas ao administrado, à Advocacia-Geral da União, à Secretaria de Inspeção do Trabalho e à Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), quanto ao uso dos recursos recebidos;

VII - assumir o compromisso de prestar informações ao administrado, à Advocacia-Geral da União, à Secretaria de Inspeção do Trabalho e à Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), a respeito da execução e dos resultados do programa multidisciplinar;

Art. 7º Quando a celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial envolver microempresa, empresa de pequeno porte, empresário individual ou empregador doméstico, o administrado, mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, a ser remetida à Receita Federal se efetivamente pactuado o compromisso, poderá solicitar à União que, em respeito aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, e considerando o seu porte econômico, os recursos à sua disposição, a atividade econômica explorada, o grau de fragmentação da cadeia produtiva, e a capacidade de emprego de mão de obra, avalie a conveniência de:

I - Limitar o cumprimento do inciso IV do art. 6º ao ressarcimento ao Estado dos custos decorrentes do seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores encontrados em situação análoga à de escravo na ação fiscal, nos termos do art. 2º-C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990;

II - Dispensar o cumprimento dos incisos VIII, IX e X do art. 6º;

III - Dispensar, alternativamente, o cumprimento do inciso V ou VII do art. 6º;

IV - Reduzir o quantitativo de contratação de trabalhadores egressos de programa de qualificação previsto no inciso VI do art. 6º, em número nunca inferior ao total de trabalhadores encontrados em condições análogas às de escravo pela Inspeção do Trabalho;

Art. 8º Cópia do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial celebrado deverá ser remetida para a Advocacia-Geral da União, para a Divisão para Erradicação do Trabalho Escravo (DITRAE) e para a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE).

Art. 9º Termos de Ajustamento de Conduta ou acordos judiciais celebrados perante o Ministério Público do Trabalho (MPT) poderão gerar regulares efeitos para a elaboração das relações disciplinadas pelos arts. 2º e 3º do art. 5º desta Portaria, desde que:

I - seja formulado pedido formal do administrado à Advocacia-Geral da União e à Secretaria de Inspeção do Trabalho, acompanhado de cópia do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial, do processo judicial ou do procedimento investigatório, e de documento que comprove a ausência expressa do Procurador do Trabalho celebrante;

II - os seus termos atendam às condições previstas nesta Portaria;

Art. 10º Os empregadores que celebrarem Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial nos termos desta Portaria permanecerão na relação prevista no §3º do art. 5º pelo prazo máximo de 2 (dois) anos, contados de sua inclusão, e poderão requerer sua exclusão após 1 (um) ano;

§ 1º O requerimento de exclusão, que será apreciado em até 30 (trinta) dias, deverá ser instruído com os relatórios periódicos previstos no inciso XV do art. 6º desta Portaria atualizados, ficando o seu deferimento condicionado à inexistência de constatação de descumprimento de qualquer das obrigações assumidas por parte do administrado;

§ 2º Cópia do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial celebrado nos termos desta Portaria será acessível ao público por meio de link inserido no documento de divulgação previsto no §3º do art. 5º;

§ 3º Na hipótese de descumprimento pelo administrado de qualquer das obrigações assumidas durante o período de 2 (dois) anos, contados a partir de sua inclusão na relação prevista no §3º do art. 5º, este será imediatamente integrado à relação publicada conforme art. 2º desta Portaria, sujeitando-se às regras de inclusão e exclusão a ela aplicáveis;

Art. 11. Durante o período em que permanecerem na relação prevista no §3º do art. 5º, os empregadores estarão igualmente sujeitos à fiscalização da Inspeção do Trabalho e, no caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas às de escravo neste interesse;

I - A União não celebrará com o administrado novo Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial;

II - O empregador será integrado à relação publicada conforme art. 2º desta Portaria imediatamente após a prolação de nova decisão administrativa irreversível de procedência do auto de infração lavrado em face da constatação de trabalho em condições análogas às de escravo;

Art. 12. Em nenhuma hipótese, o tempo em que o empregador permanecer na relação daqueles que celebraram Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou acordo judicial será computado na contagem do período determinado pelo art. 3º;

Art. 13. À Secretaria de Direitos Humanos compete acompanhar, por intermédio da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), os procedimentos para inclusão e exclusão de nomes do Cadastro de Empregadores;

Art. 14. Fica revogada a Portaria Interministerial nº 2, de 31 de março de 2015;

Art. 15. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MIGUEL SOLOATELI ROSSETTO
Ministro de Estado do Trabalho
e Previdência Social

NILMA LINO GOMES
Ministra de Estado das Mulheres, da Igualdade
Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos

PORTARIA Nº 638, DE 11 DE MAIO DE 2016

Estabelece critérios para a concessão de dispensa do registro de frequência aos servidores efetivos do Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS, participantes de eventos e atividades promovidas pelas respectivas entidades sindicais.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e considerando o disposto no Ofício-Circular/SRH-MP nº 14, de 23 de julho de 2004, resolve:

Art. 1º Os requerimentos de dispensa do registro de frequência dos servidores efetivos do Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS, quando da participação em eventos promovidos pelas entidades de classe que coincidam com a jornada regular de trabalho, serão analisados conforme o disposto nesta Portaria.

Art. 2º Para efeitos desta Portaria são consideradas entidades de classe as centrais sindicais, confederações, federações e os sindicatos que detenham representação dos servidores efetivos do MTPS.

Art. 3º Os seguintes eventos, promovidos pelas entidades de classe, poderão ser considerados para fins de dispensa do registro de frequência:

I - mesas nacionais de negociação permanente e mesas setoriais de negociação permanente;

II - congressos, plenárias, assembleias, instâncias deliberativas estatutárias, reuniões e comissões;

III - encontros nacionais, estaduais, regionais, municipais e por segmento do funcionalismo público da esfera Federal;

Art. 4º A dispensa do controle de frequência para participação em eventos promovidos por entidades de classe, quando estes coincidam com a jornada de trabalho, fica limitada a:

I - 15 (quinze) dias úteis, por ano civil, para eventos de abrangência regional, estadual ou municipal, promovidos por entidades de classe regionais e/ou estaduais; e

II - 30 (trinta) dias úteis, por ano civil, para eventos promovidos por entidades de classe nacionais;

§ 1º O prazo para deslocamento será computado nos limites de que tratam os incisos I e II;

§ 2º A liberação de servidor que estiver respondendo a sindicância ou a processo administrativo disciplinar dependerá de autorização prévia da respectiva comissão;

§ 3º Os prazos estabelecidos nos incisos I e II são cumulativos até o limite de 30 (trinta) dias úteis, só podendo ser concedidos dentro do ano civil correspondente;

§ 4º Excepcionalmente, no caso dos servidores que possuam cargo de dirigente sindical, legalmente constituídos na forma do estatuto de cada entidade, os prazos de liberação de que tratam os incisos I e II deste artigo poderão ser estendidos a critérios da chefia imediata e/ou da autoridade regional;

Art. 5º Poderá ser autorizada a participação simultânea de até 10% (dez por cento) da lotação de cada SRTe, Junta de Recursos da Previdência Social, ou da Administração Central - Sede;

§ 1º O percentual fixado no caput não poderá comprometer o andamento das atividades das subunidades administrativas das SRTes, das Juntas de Recursos da Previdência Social e da Sede, devendo permanecer em exercício, nessas subunidades, o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) do respectivo quadro;

§ 2º Atendido o percentual fixado no §1º, fica garantida a participação mínima de 01 (um) servidor por unidade;

§ 3º Na definição dos percentuais deve ser considerado, em separado, o quantitativo de servidores da carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, e das carreiras Administrativas;

Art. 6º A autorização para participação em eventos promovidos por entidades de classe fica condicionada à apresentação dos seguintes documentos:

I - requerimento, encaminhado ao dirigente máximo da unidade, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis, contadas da data de início do evento, exceto em eventos urgentes, comprovadamente convocados em prazo inferior ao supracitado;

II - especificação detalhada do evento;

III - relação nominal dos servidores liberados, indicados pelas entidades de classe, quando cabível; e

IV - demais elementos que permitam aferir os pressupostos constantes do art. 3º;

Parágrafo único. Não serão apreciados pedidos em desacordo com as exigências deste artigo.

Art. 7º Fica delegada ao Secretário-Executivo competência para autorizar a dispensa do registro de frequência quando o evento for promovido por entidade de classe de âmbito nacional, e aos Superintendentes Dirigentes Regionais, quando promovido por entidades de âmbito regional ou estadual;

§ 1º As autoridades referidas no caput ficam responsáveis por verificar o implemento das condições desta Portaria;

§ 2º As autorizações serão estabelecidas em Portarias específicas, cabendo à unidade de recursos humanos o registro nos assentamentos funcionais, e a verificação da regular instrução dos procedimentos administrativos necessários à dispensa do registro de frequência;

Art. 8º O servidor autorizado a participar de eventos promovidos pelas entidades de classe, nos termos desta Portaria, deverá comprovar, junto à sua respectiva unidade de exercício, a efetiva participação mediante a apresentação de documento comprobatório expedido pela entidade promotora do evento;

§ 1º O servidor que se ausentar do trabalho sem prévia autorização de dispensa do registro de frequência perderá a remuneração desses dias, nos termos do art. 44 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

§ 2º A ausência do servidor em evento para o qual tenha havido dispensa do registro de frequência deverá ser comunicada, pela entidade de classe, à unidade de recursos humanos a qual o servidor estiver vinculado, a fim de que possam ser realizados os respectivos registros na frequência e na folha de pagamento;

Art. 9º A concessão da liberação do registro de frequência, nos termos desta Portaria, não poderá configurar redução de metas de desempenho individual ou institucional, previamente estabelecidas pela Administração;

Art. 10 Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria-Executiva;

Art. 11 Fica revogada a Portaria 2.551, de 10 de novembro de 2010;

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

MIGUEL ROSSETTO

PORTARIA Nº 643, DE 11 DE MAIO DE 2016

Disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho, e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto nos arts. 140 a 163 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, bem como o disposto no art. 14 do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 03 de maio de 2004,

Art. 1º Aprovar a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização e a avaliação funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho - AFI;

Art. 2º A Inspeção do Trabalho atuará com base no planejamento e na execução das Atividades e dos Projetos que compõem, com metas a serem cumpridas pelas respectivas equipes de trabalho, observadas as seguintes regras:

I - a definição e a execução das Atividades e dos Projetos deverá seguir as diretrizes e metas fixadas no Plano Plurianual - PPA, no Planejamento Estratégico do Ministério do Trabalho e Previdência Social - MTPS e nas orientações e objetivos estratégicos da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT;

II - Atividade é o esforço contínuo empreendido para manter os serviços e os processos de trabalho, com vistas a obter os resultados e as metas previstas no planejamento;

III - Projeto é o esforço temporário, empreendido para obter resultados exclusivos, contribuir para o alcance de objetivos estratégicos ou proporcionar saltos qualitativos em determinado processo de trabalho;

IV - as Atividades e os Projetos serão concebidos com foco em atividades econômicas ou temas, selecionados com base em diagnóstico fundamentado na análise de pesquisas sobre o mercado de trabalho, prioritariamente em fontes de dados oficiais;

V - as Atividades e os Projetos terão gestão descentralizada, sob responsabilidade das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTes, podendo haver coordenação nacional na forma definida pela Secretaria de Inspeção do Trabalho;

VI - em todos os Projetos e Atividades deverá ser promovida a articulação estratégica e operacional entre as ações de segurança e saúde no trabalho e as de legislação trabalhista;

Art. 3º As chefias de fiscalização do trabalho, de segurança e saúde no trabalho e de multas e recursos das SRTes deverão elaborar conjuntamente o planejamento da fiscalização, que terá periodicidade anual;

§ 1º - As ações fiscais previstas no planejamento serão prioritárias;

§ 2º - As denúncias que envolvam risco grave à segurança e à saúde, as relativas à regularidade do pagamento do salário aos trabalhadores e aquelas que contenham indícios de trabalho análogo ao de escravo ou de trabalho infantil terão prioridade sobre aquelas previstas no parágrafo primeiro deste artigo;

§ 3º - A SIT poderá estabelecer outras prioridades na execução do planejamento;