MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Altera a Resolução CSMPT nº 195/2022, de 29 de março de 2022, que dispõe sobre o Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho.

O **CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 98, inciso I, da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993,

CONSIDERANDO a proposta da Comissão Permanente do Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho, constante no Procedimento de Gestão Administrativa PGEA nº 20.02.0001.0003765/2026-89, que demonstra a necessidade de alteração do Temário Unificado do Ministério Público do Trabalho, aprovado pela Resolução CSMPT nº 195/2022;

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar as adaptações indicadas pela Comissão Permanente do Temário Unificado na Resolução CSMPT nº 195/2022, observado o texto do Anexo constante do Procedimento de Gestão Administrativa PGEA nº 20.02.0001.0003765/2026-89.

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

GLÁUCIO ARAÚJO DE OLIVEIRA
Presidente
JEFERSON LUIZ PEREIRA COELHO
Vice-Presidente
LUERCY LINO LOPES
Conselheiro Secretário
CRISTINA SOARES DE OLIVEIRA E ALMEIDA NOBRE
Conselheira
IZABEL CHRISTINA BAPTISTA QUEIROZ RAMOS
Conselheira
TERESA CRISTINA D' ALMEIDA BASTEIRO
Conselheira

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ANEXO

ÁREA TEMÁTICA 1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
1.1. ACIDENTE DO TRABALHO
1.1.1. Acidente típico ou por equiparação
1.1.2. Doença profissional ou do trabalho
1.1.3. CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho **1.1.4. Notificação ao Sistema Nacional de Agravos (SINAN)**
1.2. PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO
1.2.1. CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho
1.2.2. PCA – Programa de Conservação Auditiva
1.2.3. PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
1.2.3.1. Exames médicos
1.2.3.2. Outras matérias ligadas ao PCMSO (campo de especificação obrigatória)
1.2.4. PPR – Programa de Proteção Respiratória
1.2.5. PGR - Programa de Gerenciamento de Riscos
1.2.5.1. EPI e EPC – Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva
1.2.5.2. Outras matérias ligadas ao PGR (campo de especificação obrigatória)
1.2.6. SESMT – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
1.2.7. Outros programas e órgãos de proteção à saúde e segurança no trabalho (campo de especificação obrigatória)
1.3. CONDIÇÕES DE TRABALHO
1.3.1. Atividades e operações insalubres
1.3.1.1. Agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins
1.3.1.2. Amianto
1.3.1.3. Outras atividades e operações insalubres (campo de especificação obrigatória)
1.3.2. Atividades e operações penosas
1.3.3. Atividades e operações perigosas
1.3.3.1. Explosivos
1.3.3.2. Eletricidade
1.3.3.3. Segurança Pessoal e Patrimonial
1.3.3.4. Trabalho em Motocicleta
1.3.3.5. Inflamáveis e Combustíveis
1.3.3.6. Outras atividades e operações perigosas (campo de especificação obrigatória)
1.3.4. Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho
1.3.5. Ergonomia

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

1.3.6. Saúde mental no trabalho
1.3.7. Altura
1.3.8. Espaços Confinados
1.3.9. Céu Aberto
1.4. INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO
1.4.1. Caldeiras e vasos de pressão
1.4.2. Edificações
1.4.3. Embargo ou interdição
1.4.4. Fornos
1.4.5. Instalações elétricas
1.4.6. Máquinas e equipamentos
1.4.7. Proteção contra assalto
1.4.8. Proteção contra incêndio
1.4.9. Resíduos industriais
1.4.10. Sinalização de segurança
1.4.11. Transporte de trabalhadore(a)s
1.4.12. Transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais
1.5. CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS
1.5.1. Indústria da Construção
1.5.2. Mineração
1.5.3. Agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura
1.5.4. Estabelecimentos de saúde
1.5.5. Empresas de abate e processamento de carnes e derivados
1.5.6. Barragens
1.6. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
1.7. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (campo de especificação obrigatória)
ÁREA TEMÁTICA 2 TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS
2.1. TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
2.1.1 Condição degradante
2.1.2 Trabalho forçado
2.1.3 Jornada exaustiva
2.1.4 Servidão por dívida
2.2. TRÁFICO DE PESSOAS
2.2.1 Tráfico de pessoas para exploração de trabalho análogo ao de escravo

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

2.2.2 Tráfico de pessoas para exploração sexual
2.2.3 Outras hipóteses de tráfico de pessoas (campo de especificação obrigatória)
2.3. TRABALHO DO(A) INDÍGENA (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
2.4. TRABALHO DO(A) MIGRANTE E DO(A) REFUGIADO(A) (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
2.5. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM A PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E AO TRÁFICO DE PESSOAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
2.6. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E AO TRÁFICO DE PESSOAS (campo de especificação obrigatória)
2.7. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
ÁREA TEMÁTICA 3 FRAUDES TRABALHISTAS
3.1. FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO
3.1.1. Desvirtuamento da condição de autônomo(a)
3.1.2. Desvirtuamento da condição de sócio(a)
3.1.3. Desvirtuamento de estágio
3.1.4. Desvirtuamento de pessoa jurídica
3.1.5. Desvirtuamento do contrato de empreitada
3.1.6. Desvirtuamento do trabalho avulso não portuário
3.1.7. Desvirtuamento do trabalho por meio de cooperativa
3.1.8. Desvirtuamento do trabalho por tempo determinado
3.1.9. Desvirtuamento do trabalho voluntário
3.1.10. Outras fraudes para descaracterizar a relação de emprego (campo de especificação obrigatória)
3.2. FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
3.2.1. Coação sobre trabalhadore(a)s e outros vícios no contrato de trabalho
3.2.2. Fraudes processuais
3.2.2.1. Colusão
3.2.2.2. Lide Simulada
3.2.2.3. Outras fraudes processuais (campo de especificação obrigatória)
3.2.3. Fraude decorrente de sucessão, falência, recuperação judicial de empregadore(a)s e de grupos econômicos
3.2.4. Acordos extrajudiciais
3.2.5. Utilização indevida de tribunal arbitral, de comissão de conciliação prévia e de órgãos de mediação
3.2.6. Outras fraudes praticadas na relação de emprego (campo de especificação obrigatória)

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

3.3. TRABALHO INTERMITENTE
3.4. TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
3.5. INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA
3.5.1. Irregularidades na terceirização de serviços
3.5.2. Irregularidades no contrato de trabalho temporário
3.6. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM AS FRAUDES TRABALHISTAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
3.7. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM FRAUDES TRABALHISTAS (campo de especificação obrigatória)
ÁREA TEMÁTICA 4 TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
4.1. DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL
4.1.1. Desvirtuamento de emprego público
4.1.2. Desvirtuamento de emprego em comissão ou função de confiança
4.1.3. Desvirtuamento na contratação por meio de terceiros
4.2. DISPENSA ABUSIVA
4.3. IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS
4.4. IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA
4.5. RESPONSABILIDADE ESTATAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS
4.5.1. Conformidade e integridade dos instrumentos licitatório e contratual
4.5.2. Fiscalização dos contratos
4.5.3. Outros temas relacionados com a responsabilidade estatal na terceirização de serviços (campo de especificação obrigatória)
4.6. TRABALHO DA PESSOA PRESA OU EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL
4.6.1. Cota legal – legislações federal e estadual
4.6.2. Direitos decorrentes do trabalho do(a) preso(a) ou do(a) egresso(a)
4.6.3. Implementação da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional (PNAT)
4.6.4. Inspeções periódicas
4.7. CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO
4.8. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM O TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
4.9. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (campo de especificação obrigatória)
4.10. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
ÁREA TEMÁTICA 5 TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

5.1. TRABALHO PORTUÁRIO
5.1.1. Atribuições do OGMO
5.1.1.1. Escalação de trabalhador(a) portuário(a) avulso(a)
5.1.1.2. Seleção para ingresso de trabalhador(a) portuário(a) avulso(a) no cadastro ou no registro
5.1.1.3. Treinamento e habilitação de trabalhador(a) portuário(a) avulso(a)
5.1.1.4. Comissão Paritária
5.1.1.5. Outras matérias ligadas às atribuições do OGMO (campo de especificação obrigatória)
5.1.2. Trabalhador(a) Portuário(a) (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
5.1.3. Operador(a) Portuário(a)
5.1.3.1. Contratação irregular de trabalhador(a) portuário(a) com vínculo empregatício
5.1.3.2. Fiscalização da presença de trabalhador(a) portuário(a) avulso(a) no local de trabalho
5.1.3.3. Outras matérias ligadas a(o) operador(a) portuário(a) (campo de especificação obrigatória)
5.1.4. Autoridade Portuária
5.1.4.1. Controle de acesso de trabalhador(a) portuário(a) avulso(a)
5.1.4.2. Fiscalização de operadore(a)s portuário(a)s
5.1.4.3. Guarda portuária
5.1.4.4. Outras matérias ligadas à autoridade portuária (campo de especificação obrigatória)
5.1.5. Outros temas relacionados com o trabalho portuário (campo de especificação obrigatória)
5.2. TRABALHO AQUAVIÁRIO
5.2.1. Navegação marítima, fluvial, lacustre e de travessia
5.2.1.1. Escala de trabalho e período de embarque
5.2.1.2. Proporcionalidade de brasileiro(a)s
5.2.1.3. Treinamento e qualificação do(a) trabalhador(a)
5.2.1.4. Tripulação mínima de segurança
5.2.1.5. Praticagem
5.2.1.6. Repatriação
5.2.1.7. Outras matérias ligadas à navegação marítima, fluvial, lacustre e de travessia (campo de especificação obrigatória)
5.2.2. Pesca
5.2.2.1. Colônia de pescadore(a)s
5.2.2.2. Seguro-Defeso
5.2.2.3. Escala de trabalho e período de embarque

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

5.2.2.4. Outras matérias ligadas à pesca (campo de especificação obrigatória)
5.2.3. Mergulho Profissional (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
5.2.4. Navios de Cruzeiro (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
5.3. PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO
5.3.1. Escala de trabalho e período de embarque
5.3.2. Proporcionalidade de brasileiro(a)s
5.3.3. Treinamento e qualificação do(a) trabalhador(a)
5.3.4. Outros temas ligados a plataformas marítimas de petróleo (campo de especificação obrigatória)
5.4. INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL
5.5. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM O TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
5.6. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO (campo de especificação obrigatória)
5.7. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
ÁREA TEMÁTICA 6 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
6.1. DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS
6.1.1. Motivos de discriminação
6.1.1.1. Raça, cor, origem ou etnia
6.1.1.2. Gênero
6.1.1.3. Identidade de gênero
6.1.1.4. Orientação sexual
6.1.1.5. Deficiência ou reabilitação
6.1.1.6. Doença congênita ou adquirida
6.1.1.7. Estado civil, situação ou responsabilidade familiar
6.1.1.8. Exercício regular de um direito, inclusive de denúncia ou de ação
6.1.1.9. Maternidade, período gestacional, amamentação e paternidade
6.1.1.10. Idade
6.1.1.11. Orientação política, religiosa ou filosófica
6.1.1.12. Padrão estético
6.1.1.13. Outros motivos de discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.1.2. Formas de discriminação
6.1.2.1. Exigência de certidões e atestados para acesso ou manutenção no emprego
6.1.2.2. Exigência de exames médicos ou genéticos
6.1.2.3. Informação desabonadora
6.1.2.4. Lista discriminatória

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

6.1.2.5. Veiculação de anúncios discriminatórios
6.1.2.6. Outras formas de discriminação (campo de especificação obrigatória)
6.2. VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO
6.2.1. Violência ou assédio psicológico
6.2.2. Violência ou assédio sexual
6.2.3. Assédio eleitoral
6.2.4. Abusos decorrentes do poder diretivo do empregador (campo de especificação obrigatória)
6.2.5. Violência doméstica
6.2.6. Outros tipos de assédio ou violência no trabalho (campo de especificação obrigatória)
6.3. PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA
6.3.1. Reserva de cargos
6.3.2. Habilitação ou reabilitação profissional
6.3.3. Acessibilidade e adaptação razoável
6.3.4. Trabalho apoiado
6.3.5. Outras matérias afins (campo de especificação obrigatória)
6.4 INTIMIDADE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA
6.4.1. Monitoramento da imagem, da voz, de transmissão eletrônica de dados e correspondência
6.4.2. Revista íntima ou em pertences do trabalhador e da trabalhadora
6.4.3. Solicitação, manutenção ou intermediação de dados da vida pessoal
6.4.4. Outras matérias afins
6.5. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
6.6. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (campo de especificação obrigatória)
ÁREA TEMÁTICA 7 **PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE**
7.1. TRABALHO PROIBIDO
7.1.1. Trabalho com idade inferior a 16 anos
7.1.2. Trabalho noturno
7.1.3. Piores formas de trabalho infantil
7.1.3.1. Exploração sexual
7.1.3.2. Trabalho na catação de lixo
7.1.3.3. Trabalho doméstico
7.1.3.4. Trabalho em ruas e logradouros públicos

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

7.1.3.5. Trabalho no tráfico de drogas
7.1.3.6. Outras piores formas de trabalho infantil (campo de especificação obrigatória)
7.2. APRENDIZAGEM PROFISSIONAL
7.2.1. Cota legal
7.2.2. Processo seletivo
7.2.3. Irregularidades relacionadas com a aprendizagem profissional (campo de especificação obrigatória)
7.3. TRABALHO ARTÍSTICO
7.4. TRABALHO DO(A) ATLETA
7.5. TRABALHO EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR
7.6. AUTORIZAÇÕES JUDICIAIS PARA O TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES
7.7. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM A PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
7.8. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (campo de especificação obrigatória)
7.9. OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
ÁREA TEMÁTICA 8 LIBERDADE E ORGANIZAÇÃO SINDICAL
8.1. CONDUTA ANTISSINDICAL
8.1.1. Praticada por empregador(a)
8.1.2. Praticada por entidade sindical patronal
8.1.3. Praticada por entidade sindical profissional
8.1.4. Praticada por terceiros
8.2. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO
8.3. REPRESENTAÇÃO DO(A)S TRABALHADORE(A)S NAS EMPRESAS
8.3.1. Irregularidades na constituição da representação do(a)s trabalhadore(a)s nas empresas
8.3.2. Garantia de emprego do(a) representante do(a)s trabalhadore(a)s
8.4. DISPENSA COLETIVA – PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS, CONVENCIONAIS E LEGAIS
8.5. ENQUADRAMENTO SINDICAL
8.5.1. Desvio ou não reconhecimento de enquadramento sindical de empregado(a)
8.5.2. Não reconhecimento da entidade sindical representante
8.5.3. Outros temas relacionados ao enquadramento sindical (campo de especificação obrigatória)
8.6. GREVE

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

8.6.1. Garantia do direito de greve: pressupostos constitucionais, convencionais e legais
8.6.2. Locaute
8.6.3. Outros temas relacionados à greve (campo de especificação obrigatória)
8.7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA
8.7.1. Descumprimento de cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho
8.7.2. Inconstitucionalidade, inconvencionalidade ou ilegalidade em convenção ou acordo coletivo
8.7.3. Vícios no processo de negociação coletiva
8.7.4. Promoção dos direitos fundamentais em convenções e acordos coletivos
8.8. ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS
8.8.1. Abuso no exercício de prerrogativas sindicais
8.8.2. Contribuições e taxas sindicais
8.8.3. Irregularidades na homologação de TRCT
8.8.4. Irregularidades administrativas e/ou financeiras
8.8.5. Irregularidades em assembleias sindicais
8.8.6. Irregularidades em eleições sindicais
8.8.7. Irregularidades em estatuto sindical
8.8.8. Irregularidades na assistência sindical judicial ou extrajudicial
8.8.9. Outros atos irregulares ou abusivos (campo de especificação obrigatória)
8.9. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM A LIBERDADE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
8.10. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A LIBERDADE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL (campo de especificação obrigatória)
ÁREA TEMÁTICA 9 TEMAS GERAIS
9.1. ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
9.1.1. Desvio e/ou acúmulo de função
9.1.2. Transferência
9.1.3. Redução salarial
9.1.4. Outras hipóteses de alteração contratual (campo de especificação obrigatória)
9.2. CTPS E REGISTRO DE EMPREGADOS E EMPREGADAS
9.3. EMBARAÇO À INSPEÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
9.4. DURAÇÃO DO TRABALHO
9.4.1. Anotação e controle de jornada
9.4.2. Jornada de trabalho
9.4.3. Período de descanso
9.4.3.1 Intervalos
9.4.3.2. Férias

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

9.4.3.3. Descanso Semanal
9.4.3.4. Outros tipos de descanso (campo de especificação obrigatória)
9.4.4. Regime de Sobreaviso e de prontidão
9.4.5. Outras irregularidades relacionadas à duração do trabalho (campo de especificação obrigatória)
9.5. GARANTIA DE EMPREGO (campo de especificação obrigatória)
9.6. ESTÁGIO
9.6.1. Processo seletivo
9.6.2. Reserva legal para pessoas com deficiência
9.6.3. Irregularidades na execução do Termo de Estágio
9.6.4. Outras irregularidades relacionadas com o estágio (campo de especificação obrigatória)
9.7. EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS
9.7.1. Atraso ou não pagamento das verbas rescisórias
9.7.2. Aviso prévio
9.7.3. PDV - Plano de Demissão Voluntária
9.7.4. Outras hipóteses (campo de especificação obrigatória)
9.8. FGTS
9.8.1. Atraso ou não recolhimento
9.8.2. Individualização dos recolhimentos
9.8.3. Outros assuntos relacionados com FGTS (campo de especificação obrigatória)
9.9. LICENÇAS (campo de especificação obrigatória)
9.10. PCS - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
9.11. PROPRIEDADE INTELECTUAL
9.12. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
9.12.1. Atraso ou mora contumaz no pagamento dos salários
9.12.2. Décimo terceiro salário
9.12.3. Descontos indevidos
9.12.4. Pagamentos não contabilizados
9.12.5. Salário mínimo nacional, normativo ou profissional
9.12.6. Seguro-desemprego
9.12.7. Vale-transporte
9.12.8. Adicionais
9.12.8.1. Horas extras
9.12.8.2. Transferência
9.12.8.3. Noturno
9.12.8.4. Insalubridade

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

9.12.8.5. Periculosidade
9.12.8.6. Outros adicionais (campo de especificação obrigatória)
9.12.9. Gorjetas
9.12.10. Participação em lucros ou resultados
9.12.11. Prêmios e gratificações
9.12.12. Salário utilidade
9.12.13. Alimentação do(a) trabalhador(a)
9.12.14. Outras hipóteses de irregularidades relacionadas com remuneração ou benefícios (campo de especificação obrigatória)
9.13. RESIDÊNCIA MÉDICA
9.14. TELETRABALHO
9.14.1. Direito à desconexão
9.14.2. Reembolso de despesas
9.14.3. Apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação
9.14.4. Etiqueta Digital
9.15. TRABALHO DO ESTRANGEIRO E DA ESTRANGEIRA (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
9.16. COLETA E PROCESSAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
9.17. POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM TEMAS GERAIS (incluir obrigatoriamente o código do tema complementar)
9.18. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM TEMAS GERAIS (campo de especificação obrigatória)
ÁREA TEMÁTICA 10 SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA E CALAMIDADE NACIONAL
10.1. COVID – 19 (CORONAVÍRUS)
10.2. OUTRAS HIPÓTESES DE SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA E CALAMIDADE PÚBLICA (campo de especificação obrigatória**)**

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 1
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.1.	ACIDENTE DO TRABALHO
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Na Constituição Federal, o acidente de trabalho é reconhecido como risco social (art. 201, I), sendo o Seguro de Acidente de Trabalho (SAT) responsabilidade do(a) empregador(a), sem exclusão de sua responsabilidade civil, quando incorrer em dolo ou culpa na sua ocorrência (art. 7º, XXVIII). Nos termos da Lei nº 8.213/1991, o acidente de trabalho não é apenas aquele que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19), mas, também, a doença profissional e a doença do trabalho (art. 20), e outras circunstâncias por equiparação (art. 21). Tendo o Ministério Público do Trabalho como objetivo estratégico garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho (Planejamento Estratégico, Objetivo Estratégico OE2 – Anexo II da Portaria PGT nº 2.121/2018), suas iniciativas e estratégias englobam medidas promocionais ou coativas no sentido de assegurar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do trabalhador, com o escopo de prevenir (tutela inibitória) a ocorrência de acidente de trabalho ou buscar sua responsabilização (tutela reparatória) caso acontecido.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII e 201, inciso I
Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), arts. 19 a 21
Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nos temas deste grupo temático as notícias de fato relacionadas com acidente de trabalho típico ou por equiparação, doença profissional ou do trabalho e emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), sem prejuízo do cadastramento de outros temas, quando identificadas ou indicadas as causas do acidente ou doença profissional ou do trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.1.	ACIDENTE DO TRABALHO

TEMA	1.1.1.	ACIDENTE TÍPICO OU POR EQUIPARAÇÃO

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 8.213/91 (art. 19) e o Decreto nº 3.048/99, acidente do trabalho (típico) é evento ocorrido pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador(a) doméstico(a), com o(a) segurado(a) empregado(a), ou com o(a)s demais trabalhadore(a)s a quem a legislação previdenciária acidentária reconhece proteção, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. Ainda segundo a Lei nº 8.213/91 (art. 21), são considerados acidentes do trabalho (por equiparação) aqueles: "ligados ao trabalho que, embora não tenham sido a causa única, hajam contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação, ou os sofridos pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro(a) de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; f) doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade". São também considerados acidentes por equiparação os sofridos pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: "na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado". Observe-se que nos períodos destinados a refeição ou descanso ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o(a) empregado(a) é considerado(a) no exercício do trabalho. Para que se caracterize o acidente de trabalho, é necessário que haja uma ligação direta ou indireta (nexo causal) entre o resultado (acidente com lesão) e o trabalho realizado pelo acidentado.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXVIII e 201, inciso I
Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), arts. 19 a 21
Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com acidentes de trabalho típico ou por equiparação, na forma das normas mencionadas acima. Quando indicadas as causas do acidente, deverão ser também cadastrados os temas respectivos,

como, por exemplo, acidente de trabalho decorrente da não observância de normas de trabalho em altura ou não fornecimento de EPI, temas 1.2.5.1 e 1.3.7. Na hipótese das causas serem apenas apuradas no curso da instrução investigatória, deverá ser feita posteriormente a inclusão dos temas.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.1.	ACIDENTE DO TRABALHO

TEMA	1.1.2.	DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Doenças ocupacionais são patologias causadas no(a)s trabalhadore(a)s em decorrência da forma como executam seu trabalho ou das condições do ambiente em que as funções são desenvolvidas. A Lei nº 8.213/91, em seu artigo 20, também considera como acidente do trabalho: "a) a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; b) doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no respectivo inciso I". A legislação previdenciária, por outro lado, não considera como doença do trabalho a doença degenerativa, a inerente a grupo etário, a que não produza incapacidade laborativa e a doença endêmica, ou seja, aquela adquirida por habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que a doença resultou de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII e 201, I
Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), art. 20

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as doenças ocupacionais (doenças profissionais e doenças do trabalho) configuradas com base nas normas indicadas acima. Quando indicada a causa do adoecimento, deverá ser também cadastrado o tema respectivo. Na hipótese de a causa ser apenas apurada no curso da instrução investigatória, deverá ser feita a posterior inclusão do tema.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.1.	ACIDENTE DO TRABALHO

TEMA	1.1.3.	CAT – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 8.213/91 determina em seu artigo 22 que todo acidente de trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado ao INSS por meio da CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, emitida pela empresa. É de fundamental importância a comunicação do acidente, pois as informações contidas na CAT não se prestam apenas para efeitos previdenciários, mas também estatísticos, epidemiológicos, trabalhistas e sociais. O artigo 118 da Lei nº 8.213/91 assegura a quem sofreu acidente do trabalho a garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, da manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Este fato tem grave influência na conduta de certo(a)s empregadore(a)s que se recusam a expedir a CAT, preferindo cuidar da saúde do(a)s empregado(a)s diretamente na empresa, como forma de burlar a garantia assegurada pela lei previdenciária. Embora se trate de obrigação patronal a emissão da CAT, em sua omissão o documento poderá ser emitido pelo(a) próprio(a) acidentado(a), seu(ua)s dependentes, o ente sindical competente, o(a) médico(a) que assistiu o(a) acidentado(a) ou qualquer autoridade pública.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII e. 201, I
Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), art. 22
Decreto nº 3.048/1999 (Regulamento da Previdência Social)
Resolução nº 2.183/2018 do Conselho Federal de Medicina

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a omissão ou com o incorreto preenchimento da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA 1 MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.1	ACIDENTE DO TRABALHO

TEMA	1.1.4	NOTIFICAÇÃO AO SISTEMA NACIONAL DE AGRAVOS (SINAN)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos do art. 2º da Lei nº 6.259/1975, a ação de vigilância epidemiológica "*compreende as informações, investigações e levantamentos necessários à programação e à avaliação das medidas de controle de doenças e de situações de agravos à saúde*". O art. 7º da referida lei, por sua vez, estabelece às autoridades sanitárias a obrigação de notificação compulsória "*de doenças constantes de relação elaborada pelo Ministério da Saúde, para cada Unidade da Federação, a ser atualizada periodicamente*" (inciso II), sendo "*obrigatória a médicos e outros profissionais de saúde no exercício da profissão, bem como aos responsáveis por organizações e estabelecimentos públicos e particulares de saúde e ensino a notificação de casos suspeitos ou confirmados das doenças relacionadas em conformidade com o artigo 7º*" (art. 8º). No rol das doenças e agravos que constam da lista nacional de doenças de notificação compulsória (Portaria de Consolidação nº 4/2017, Anexo), estão inseridos, entre outros, os seguintes casos: acidente de trabalho, câncer relacionado ao trabalho, dermatoses ocupacionais, exposição à material biológico relacionada ao trabalho, LER/DORT relacionada ao trabalho, PAIR relacionada ao trabalho, pneumoconiose relacionada ao trabalho e transtorno mental relacionado ao trabalho. Nesse contexto, o Sistema Nacional de Notificação de Agravos (SINAN), instrumento de atuação Sistema Único de Saúde (SUS), constitui importante

instrumento de atuação estatal ao subsidiar e orientar as ações de vigilância em saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, com previsão no dispositivo do inciso II, art. 200, da Constituição da República. De acordo com o portal do Ministério da Saúde na rede internacional, "*É, portanto, um instrumento relevante para auxiliar o planejamento da saúde, definir prioridades de intervenção, além de permitir que seja avaliado o impacto das intervenções*". É imperativo gizar que o SINAN não se confunde com a CAT, especialmente em razão de que a notificação pelo SINAN tem como propósito, como já anotado, balizar a atuação da vigilância em saúde do trabalhador e da trabalhadora a cargo do SUS, ao tempo em que a CAT tem natureza previdenciária e ênfase na situação individual do segurado empregado em relação à autarquia gestora da seguridade social. Faz-se imperativo gizar a notificação ao SINAN, a que estão vinculados os SESMT das empresas nos termos do art. 8º da Lei nº 6.259/1975, e estruturados na forma da NR 4, integra o conjunto de ações que vêm sendo desenvolvidas pelo projeto nacional intitulado Projeto de Fortalecimento da Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde, desenvolvido pela Codemat em atenção aos comandos da Resolução nº 185, do E. CSMPT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 200, II;
Lei nº 6.259/1975;
Decreto nº 78.231/1976;
Portaria de Consolidação nº 4/2017 do Ministério da Saúde

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a omissão ou com o incorreto preenchimento das Notificações ao SINAN.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Constituição Federal consagra como direito do(a) trabalhador(a) a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*". Tal norma é complementada pelo art. 155, I, CLT, que estabelece o poder normativo do órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Ademais, o art. 154, da CLT, estabelece que a observância de suas normas quanto à segurança e medicina do trabalho não desobriga as empresas ao "*cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho*". Dentre as normas relativas à saúde e segurança no trabalho, destacam-se aquelas destinadas a regulamentar, tal como no caso da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista no art. 163, CLT, ou criar programas e órgãos de proteção, a exemplo da já citada CIPA, do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO), entre diversos outros. Pode-se citar, ainda, a previsão de órgãos e programas em normas regulamentadoras para setores ou atividades específicas, podendo-se citar, novamente a título de exemplo, o Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT), previsto na Norma Regulamentadora nº 18 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho para o setor da indústria da construção, e o Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR); constituição e funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR), previstos na Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho para o setor da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 154, 155, I

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nos temas deste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o descumprimento às normas dos programas e órgãos indicados. No caso de órgão ou programa previsto em norma de setor específico, como na indústria da construção, deverá ser cadastrado no tema 1.2.7 "Outros programas e órgãos de proteção à saúde e segurança no trabalho", com autuação concomitante ou posterior no grupo temático ou tema específico. Assim, por exemplo, caso sobrevenha denúncia sobre não implementação do PCMAT, deverá ser cadastrado com os temas 1.2.7. e 1.5.1.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.1.	CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Norma Regulamentadora nº 05 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar permanentemente compatível o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do(a) trabalhador(a). Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento, as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadore(a)s como empregado(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 163 a 165
Norma Regulamentadora nº 05 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a constituição, a composição e o funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.2.	PCA – PROGRAMA DE CONSERVAÇÃO AUDITIVA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Programa de Conservação Auditiva - PCA tem caráter permanente e objetiva a proteção de trabalhadore(a)s exposto(a)s a índices de pressão sonora elevados (maior que 82 dB(A)) e visa à implementação de medidas que neutralizem ou pelo menos reduzam os riscos de perdas auditivas causadas por ruídos dentro da empresa. Este programa tem estreita conexão com o PCMSO e com o PGR, dos quais se origina, devendo levar em consideração as Normas de Higiene Ocupacional editadas pela Fundacentro, consideradas estas referências oficiais pelo Decreto nº 4.882/03. O PCA deve contemplar, dentre outras medidas, os procedimentos de medição, os equipamentos necessários, os equipamentos de proteção adequados, sua aquisição, armazenamento, distribuição e informações sobre utilização e as avaliações audiométricas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 168 e 169
Normas Regulamentadoras nº 07, 09 e 15 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Normas de Higiene Ocupacional da Fundacentro

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência ou com a implementação inadequada ou incompleta do Programa de Conservação Auditiva (PCA) na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.3.	PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Em conformidade com o art. 7º, XXII, da CF, a Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho estabelece a obrigatoriedade de todo(a)s o(a)s empregadore(a)s elaborarem o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do(a)s trabalhadore(a)s. O PCMSO é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas no campo da saúde no meio ambiente do trabalho, devendo estar articulado com o disposto nas demais NRs, devendo ainda considerar as questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadore(a)s, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre saúde e o trabalho, tendo caráter preventivo, de rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doença profissional ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 168 e 169
Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação, a implementação inadequada ou incompleta do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) na forma das normas mencionadas acima.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.3.	PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

SUBTEMA	1.2.3.1.	EXAMES MÉDICOS

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 168 da CLT tornou obrigatória a realização, por conta do(a) empregador(a), de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais no(a)s empregado(a)s. Este preceito legal foi disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério da Economia, que também incluiu a necessidade de realização de exames médicos para o retorno ao trabalho e mudança de função. Os exames médicos compreendem tanto a avaliação clínica como a realização de exames complementares, realizados de acordo com a NR 07 e seus anexos. A norma também estabelece os prazos na realização dos exames.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 168 e 169
Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não realização, ou sua inadequação, dos exames médicos conforme previsão no PCMSO. Não deve ser cadastrada neste tema a recusa, pelo(a) empregador(a), de atestados médicos trazidos pelo(a) empregado(a), devendo esta situação ser cadastrada no tema 9.18, com especificação obrigatória do objeto denunciado.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.3.	PCMSO – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL

SUBTEMA	1.2.3.2.	OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS AO PCMSO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), previsto na Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, a par de regulamentar a realização dos exames médicos de responsabilidade do(a) empregador(a) (art. 168, CLT), constitui parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas no campo da saúde do(a)s trabalhadore(a)s. Assim, o PCMSO atende também a diversos outros objetivos tais como o rastreamento e detecção precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, a detecção de possíveis exposições excessivas a agentes nocivos ocupacionais, a definição da aptidão de cada empregado(a) para o exercício de suas funções, subsidiar a análise epidemiológica e estatística sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais, efetuar o controle de imunização do(a)s empregado(a)s relacionado aos riscos ocupacionais, entre diversos outros objetivos e diretrizes possíveis de serem citadas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 168 e 169 Norma Regulamentadora nº 07 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação, a implementação inadequada ou incompleta do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) na forma das normas mencionadas acima, e que não se refiram exclusivamente com a realização de exames médicos.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.4.	PPR – PROGRAMA DE PROTEÇÃO RESPIRATÓRIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Programa de Proteção Respiratória (PPR) é obrigatório para as empresas em cujo ambiente de trabalho sejam encontrados elementos em suspensão, como aerodispersóides, névoas, fumos, neblina, fumaça, vapores e gases que provoquem danos às vias respiratórias, que incluem o pulmão, a traqueia, as fossas nasais e a faringe. O programa visa ao correto uso de protetores das vias aéreas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 157, incisos I e III

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação inadequada do Programa de Proteção Respiratória (PPR), quando recomendado pela área técnica de segurança do trabalho ou determinada pela Fiscalização do Trabalho, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	1.2.5. PGR - PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Em 9 de março de 2020, foi publicada a Portaria SEPRT/ME nº 6.730, que alterou a NR 01 para incluir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e instituir o PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos. Paralelamente a essa alteração da NR 01, a Portaria SEPRT/ME nº 6.735, de 10 de março de 2020, publicou a nova redação da NR 09, que passou a estabelecer a avaliação e o controle da exposição ocupacional a agentes físicos, químicos e biológicos, e, portanto, deixou de prever a elaboração do PPRA. Essas normas entraram integralmente em vigor em 03 de janeiro de 2023. As alterações promovidas nas NR 01 e NR 09 configuram mudança de sistemática para o gerenciamento de riscos em face dos procedimentos até então adotados em sede do PPRA da NR 09, impondo-se os necessários esclarecimentos para fins taxonômicos. O PPRA considera como riscos ocupacionais apenas os riscos ambientais, ou seja, os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador. Já o GRO alcança todos os perigos e consequentes riscos ocupacionais existentes na organização, como os relacionados aos agentes físicos, químicos e biológicos, aos fatores ergonômicos e aos riscos de acidentes (choque elétrico, queda de altura, superfície escorregadia, aqueles relacionados a uso de ferramentas e materiais etc.), além de estabelecer a sistematização dos processos de identificação de perigos, avaliação e controle dos riscos ocupacionais articulado com ações de saúde, análise de acidentes e de preparação para resposta a emergências, dentre outros requisitos legais. Nos termos do item 1.5.3.1.1 da NR 01, o "*gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR*", o qual poderá ser implementado por unidade operacional, setor ou atividade, devendo ainda "*contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho*" (1.5.3.1.3). O PGR deverá conter no mínimo o inventário de riscos e plano de ação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigo 157, incisos I, II e III
Normas Regulamentadoras nº 01 e 09 do Ministério do Trabalho e Previdência Social

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação incompleta ou inadequada do PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.5.	PGR – PROGAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

SUBTEMA	1.2.5.1.	EPI E EPC – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL OU COLETIVA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 06 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho considera Equipamento de Proteção Individual - EPI todo dispositivo ou produto de uso individual, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do(a) trabalhador(a). Estes equipamentos podem inclusive ser compostos por vários dispositivos que o fabricante tenha associado contra um ou mais riscos decorrentes do trabalho. Ainda segundo a norma, o(a) empregador(a) é obrigado(a) a fornecer ao(à)s empregado(a)s, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias: a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho; b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; c) para atender a situações de emergência. Os equipamentos de proteção individual, de fabricação nacional ou importados, só poderão ser postos à venda ou utilizados com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.
A Norma Regulamentadora nº 09 do Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), estabelece que a utilização do EPI no âmbito do programa deverá envolver no mínimo: a) seleção do EPI adequado tecnicamente ao risco a que o(a) trabalhador(a) está exposto(a) e à atividade exercida, considerando-se a eficiência necessária para o controle da exposição ao risco e o conforto oferecido segundo avaliação do(a) trabalhador(a) usuário(a); b) programa de treinamento

do(a)s trabalhadore(a)s quanto à sua correta utilização e orientação sobre as limitações de proteção que o EPI oferece; c) estabelecimento de normas ou procedimento para promover o fornecimento, o uso, a guarda, a higienização, a conservação, a manutenção e a reposição do EPI, visando garantir as condições de proteção originalmente estabelecidas; d) caracterização das funções ou atividades do(a)s trabalhadore(a)s, com a respectiva identificação dos EPI's utilizados para os riscos ambientais. O art. 166, CLT, estabelece a obrigatoriedade de fornecimento de EPI "*sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados*". Dentre as medidas de ordem geral, destacam-se os Equipamentos de Proteção Coletiva – EPC, que são equipamentos utilizados para garantir a segurança de um grupo de pessoas enquanto este realiza determinada tarefa ou atividade. São exemplos de EPC: plataformas e redes de proteção em obras civis, sinalizadores de segurança (como placas e cartazes de advertência, ou fitas zebradas), extintores de incêndio, lava-olhos, chuveiros de segurança, exaustores, kit de primeiros socorros. A implantação de medidas de caráter coletivo deverá ser acompanhada de treinamento do(a)s trabalhadore(a)s quanto os procedimentos que assegurem a sua eficiência e de informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam, conforme disposição da Norma Regulamentadora nº 09 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 166 e 167
Normas Regulamentadoras nºs 06 e 09, do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o não fornecimento de EPI; ausência de substituição de EPI; entrega de EPI em desconformidade com as especificações das áreas técnicas de segurança do trabalho; entrega de EPI não certificado; não implementação ou inadequação dos equipamentos de proteção coletiva - EPC recomendados pela Fiscalização do Trabalho ou por área técnica de segurança do trabalho ou previsão no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	1.2.5.	PGR – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

SUBTEMA	1.2.5.2.	OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS AO PGR (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), previsto nas Normas Regulamentadoras nºs 01 e 09 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, inclui as seguintes etapas: a) antecipação e reconhecimento dos riscos; b) estabelecimento de prioridades e metas de avaliação e controle; c) avaliação dos riscos e da exposição do(a)s trabalhadore(a)s; d) implantação de medidas de controle e avaliação de sua eficácia; e) monitoramento da exposição aos riscos; f) registro e divulgação dos dados. Preconiza-se, no âmbito do PGR, a adoção de medidas necessárias à eliminação, a minimização ou o controle dos riscos ambientais, com prioridade para a implantação de medidas de eliminação ou redução na utilização ou a formação dos agentes prejudiciais à saúde.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigo 157, incisos I, II e III
Normas Regulamentadoras nºs 01 e 09 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação incompleta ou inadequada do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), na forma das normas mencionadas acima, e que não se refiram exclusivamente ao não fornecimento de EPI ou EPC. Deve ser incluída neste tema a omissão do(a) empregador(a) em expedir ordens de serviços relacionadas com a segurança do trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.6.	SESMT – SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 162 da CLT determinou que as empresas, segundo as normas estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, mantenham serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. A Norma Regulamentadora nº 04 do Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho disciplinou a matéria, impondo às empresas privadas ou públicas, aos órgãos públicos da administração direta e indireta e dos poderes Legislativo e Judiciário, que tenham trabalhadore(a)s regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a manutenção obrigatória de Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do(a) trabalhador(a) no local de trabalho. O dimensionamento do SESMT se baseia no grau do risco da atividade principal e no número total de empregado(a)s do estabelecimento constantes dos anexos da norma.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 162
Norma Regulamentadora nº 04 do Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou com a implementação incompleta ou inadequada do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	1.2.	PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

TEMA	1.2.7.	OUTROS PROGRAMAS E ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Sendo o meio ambiente do trabalho uma realidade essencialmente dinâmica, e dada a necessidade de se garantir a proteção do(a)s trabalhadore(a)s contra seus riscos, é natural que venham a ser criados órgãos ou programas voltados à proteção da saúde e segurança no trabalho. Do mesmo modo, pode-se dizer que os programas e órgãos referidos nos temas anteriores não foi exaustiva, podendo-se cogitar, inclusive, de órgãos e programas em outras esferas que não apenas a Federal. Assim, este tema 1.2.7 deve ser utilizado como tema residual, sujeito à especificação obrigatória, sob pena de não conclusão do cadastramento no MPT Digital, para fins de notícias de descumprimento a normas de outros programas ou órgãos de proteção à saúde e segurança no trabalho não indicados nos temas precedentes.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII e 225
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 155, I e art. 200

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que tratem de descumprimento a normas de outros programas e órgãos de proteção relacionados ao meio ambiente do trabalho que não estejam previstos nos temas anteriores, ou que venham a ser criados. No caso de órgão ou programa previsto em norma de setor específico, como na indústria da construção, deverá ser cadastrado neste tema, com autuação concomitante ou posterior no grupo temático ou tema específico. Assim, por exemplo, caso sobrevenha denúncia sobre não implementação do PCMAT, deverá ser cadastrado com os temas 1.2.7 e 1.5.1.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Algumas condições de trabalho expõem o(a) trabalhador(a) a riscos mais acentuados para sua saúde e segurança. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXII, estabelece a garantia à "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*". Dentre as condições de trabalho com risco mais acentuado, pode-se citar as atividades e operações insalubres ou perigosas. Por outro lado, ainda com o desiderato de garantir condições de trabalho hígidas, necessário verificar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança relativas à ergonomia, altura, espaços confinados ou céu aberto, entre outros.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 155, I e art. 200

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nos temas deste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o descumprimento das condições de trabalho neles especificadas: atividades e operações insalubres, penosas ou perigosas, condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, ergonomia, saúde mental do trabalho, altura, espaços confinados e trabalho a céu aberto.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.1.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 189 da CLT estabelece que serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o(a)s empregado(a)s a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, o que é regulamentado pela Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 189 a 192
Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério da Economia

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nos subtemas deste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho insalubre, em seus aspectos relacionados à saúde e segurança. As notícias de fato que tratem apenas da questão do pagamento do adicional de insalubridade deverão ser cadastradas no subtema 9.12.8.5.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.1	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA	1.3.1.1.	AGROTÓXICOS, ADJUVANTES E PRODUTOS AFINS

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 7.802/1989 dispõe sobre a pesquisa, a experimentação, a produção, a embalagem e rotulagem, o transporte, o armazenamento, a comercialização, a propaganda comercial, a utilização, a importação, a exportação, o destino final dos resíduos e embalagens, o registro, a classificação, o controle, a inspeção e a fiscalização de agrotóxicos, seus componentes e afins, sendo estes considerados: a) os produtos e os agentes de processos físicos, químicos ou biológicos, destinados ao uso nos setores de produção, no armazenamento e beneficiamento de produtos agrícolas, nas pastagens, na proteção de florestas, nativas ou implantadas, e de outros ecossistemas e também de ambientes urbanos, hídricos e industriais, cuja finalidade seja alterar a composição da flora ou da fauna, a fim de preservá-las da ação danosa de seres vivos considerados nocivos; b) substâncias e produtos, empregados como desfolhantes, dessecantes, estimuladores e inibidores de crescimento. A Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, que estabelece as regras de segurança e saúde no meio ambiente do trabalho das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, possui item específico (3.8) a regular a manipulação de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, considerando: a) trabalhadore(a)s em exposição direta, o(a)s que manipulam os agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte, e descontaminação de equipamentos e vestimentas; b) trabalhadore(a)s em exposição indireta, os que não manipulam diretamente os agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins, mas circulam e desempenham suas atividades de trabalho em áreas vizinhas aos locais onde se faz a manipulação dos agrotóxicos em qualquer uma das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação e descarte, e descontaminação de equipamentos e vestimentas, e ou ainda os que desempenham atividades de trabalho em áreas recém-tratadas. Ainda sobre a matéria, importante mencionar a vedação de manipulação de quaisquer agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins que: a) não estejam registrados e autorizados pelos órgãos governamentais competentes; b) por pessoas com idade inferior a dezoito anos, maiores de sessenta e por gestantes.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Lei nº 7.802/1989
Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a manipulação de agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins por trabalhadore(a)s, em exposição direta ou indireta, em qualquer das etapas de armazenamento, transporte, preparo, aplicação, descarte e descontaminação de equipamentos e vestimentas, e observância das normas de proteção à saúde e segurança no trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.1	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

SUBTEMA	1.3.1.2.	AMIANTO

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 9.055/1995 disciplina a extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do asbesto/amianto e dos produtos que o contenham, bem como das fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizadas para o mesmo fim. Embora o art. 1º da referida lei proíba a extração, produção, industrialização e comercialização da actinolita, amosita (asbesto marrom), antofilita, crocidolita (amianto azul) e da tremolita, variedades minerais pertencentes ao grupo dos anfibólios, bem como dos produtos que contenham estas substâncias minerais, entre outras proibições, autoriza, em seu art. 2º, a extração, industrialização, utilização e comercialização do asbesto/amianto da variedade crisotila (asbesto branco). Os limites de exposição e demais condições especiais aplicáveis a todas e quaisquer atividades nas quais o(a)s trabalhadore(a)s estão exposto(a)s ao asbesto no exercício do trabalho estão disciplinadas no Anexo 12, da Norma Regulamentadora nº 15, do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho. Embora a legislação referida tenha como fundamento a "tese do uso seguro do amianto", diversos estudos científicos demonstram que não há nível seguro de exposição, sendo esta responsável por diversas doenças entre as quais a asbestose, o câncer de pulmão e o mesotelioma, entre outras. O Anexo II, Lista A2, do Decreto n° 3.048, que regulamenta a Lei nº 8.213/91, elenca as doenças que a própria legislação previdenciária reconhece como sendo decorrentes de exposição com o agente etiológico amianto. Mais recentemente, o amianto crisotila passou a figurar na Lista Nacional de Agentes Cancerígenos para Humanos – LINACH (Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 08/10/2014), no Grupo 1 – Agentes carcinogênicos a humanos – onde estão inseridos

agentes sobre os quais já existem evidências suficientes para afirmar a carcinogenicidade para humanos. Aponte-se a existência de legislações estaduais vedando a produção e comercialização de amianto no âmbito das respectivas unidades Federativas, bem como diversos julgamentos sobre a matéria no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF) – ADIs 3.356; .3.357; 3.406; 3.470; 3.937 e 4.066 e APDF 109.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 6º, 7º. inciso XXII
Lei nº 9.055/1995 (Amianto)
Norma Regulamentadora nº 15, Anexo 12, do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Decreto n° 3.048/1999, Anexo II, Lista A2
Portaria Interministerial MTE/MS/MPS nº 9, de 08/10/2014

O QUE CADASTRAR?

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a extração, produção, industrialização e comercialização de amianto, e sua repercussão na saúde e segurança do trabalhador(a).

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.1	ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

SUBTEMA	1.3.1.3	OUTRAS ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho descreve as atividades, operações e agentes insalubres, incluindo os seus limites de tolerância e definindo as situações que caracterizam o trabalho insalubre e os meios de

proteção do(a)s trabalhadore(a)s às exposições nocivas à sua saúde. Essas exposições são geradas por agentes químicos descritos nos anexos 11, 12 e 13 (como poeiras minerais, amianto, agrotóxicos, mercúrio e chumbo, por exemplo). Os agentes físicos estão descritos nos anexos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 da NR 15, e incluem ruído, temperatura, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, condições hiperbáricas, vibrações, frio, umidade e pressões anormais. Além destes, há os agentes biológicos descritos no anexo 14 da NR 15, que inclui as operações envolvendo doenças infectocontagiosas, o trabalho em esgotos, em cemitérios (exumação de corpos), dentre outros.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 189 a 192
Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com o trabalho insalubre, em seus aspectos relacionados à saúde e segurança, à exceção das relacionadas com agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins e amianto, que deverão ser cadastradas nos subtemas anteriores. A atividade, a operação ou o agente insalubre deverá ser especificado sob pena de não ser concluído o cadastramento no sistema MPT Digital. As notícias de fato que tratem apenas da questão do pagamento do adicional de insalubridade deverão ser cadastradas no subtema 9.12.8.5.

SUBTEMA		

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.2.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PENOSAS

SUBTEMA		

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

O termo “atividade penosa” ainda não foi objeto de definição jurídica no âmbito do trabalho sob vínculo empregatício. O Projeto de Lei nº 2.168/89 considerava atividade penosa aquela que demanda esforço físico estafante ou superior ao normal, exigindo atenção contínua e permanente, ou ainda aquela que resultaria em desgaste mental ou estresse. Outro projeto de lei, PL nº 1.808/89, propunha definição para atividade penosa como sendo aquela que, em razão de sua natureza ou da intensidade com que é exercida, exige do(a) empregado(a) esforço fatigante, capaz de diminuir-lhe significativamente a resistência física ou a produção intelectual. Para os efeitos deste temário, devem ser enquadradas neste tema as atividades penosas exercidas fora dos padrões ergonômicos dispostos na Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego uma vez que os aspectos ergonômicos do meio ambiente do trabalho são objeto de definição do tema 1.3.5.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXIII

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho penoso na forma da definição mencionada acima, excluídas as hipóteses enquadráveis no tema 1.3.5.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho descreve e qualifica as atividades e as operações legalmente consideradas perigosas para efeito da percepção do adicional respectivo. Os anexos 1 (atividades e operações perigosas com explosivos), 2 (atividades e operações perigosas com inflamáveis), 3 (atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial), 4 (atividades perigosas com energia elétrica), 5 (atividades perigosas em motocicleta) e sem número (atividades e operações perigosas com radiações ionizantes ou substâncias radioativas), têm a sua fundamentação jurídica assentada nos artigos 193 a 197 da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 193 a 197
Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso, em seus aspectos relacionados à saúde e segurança, em cada uma de suas atividades assim consideradas. As notícias de fato que tratem apenas da questão do pagamento do adicional de periculosidade deverão ser cadastradas no subtema 9.12.8.5.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA	1.3.3.1.	EXPLOSIVOS

NOTAS EXPLICATIVAS

Reconhecendo no art. 193, I, CLT, que a atividade envolvendo explosivos configura trabalho perigoso, as autoridades trabalhistas, cientes da importância de se proteger tais operações, além do Anexo 1 da Norma Regulamentadora nº 16, também trataram do

assunto por meio de uma Norma Regulamentadora própria, a de nº 19 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, que estabelece as disposições regulatórias para o depósito, o manuseio e o transporte de explosivos, visando à proteção da saúde e da integridade física do(a)s trabalhadore(a)s em seus ambientes de trabalho. Especificamente sobre os fogos de artifício, há o anexo I da NR 19, o qual disciplina as medidas de saúde e segurança na indústria e no comércio de fogos de artifícios e outros artefatos pirotécnicos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 193 e 200, II
Normas Regulamentadoras nº 16 e 19 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso nas atividades envolvendo explosivos e fogos de artifício.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA	1.3.3.2.	ELETRICIDADE

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 12.740/2012, ao revogar a Lei nº 7.369/1985, alterou o art. 193, I, da CLT, para incluir e considerar entre as atividades e operações perigosas, e que impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente, o trabalho com energia elétrica. Conforme o item 1 do Anexo 4 da NR-16, são expostos ao risco eletricidade o(a)s trabalhadore(a)s: a) que executam atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos energizados em alta tensão; b) que realizam atividades ou

operações com trabalho em proximidade, conforme estabelece a NR-10; c) que realizam atividades ou operações em instalações ou equipamentos elétricos energizados em baixa tensão no sistema elétrico de consumo -SEC, no caso de descumprimento do item 10.2.8 e seus subitens da NR10-Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade; d) das empresas que operam em instalações ou equipamentos integrantes do sistema elétrico de potência-SEP, bem como suas contratadas, em conformidade com as atividades e respectivas áreas de risco descritas no quadro I deste anexo. Merece destaque também a Norma Regulamentadora nº 10 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho que estabelece os requisitos e condições mínimas, objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde do(a)s trabalhadore(a)s que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII;
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 193;
Normas Regulamentadoras nº 10 e 16 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso nas atividades envolvendo eletricidade. Caso a notícia de fato contenha relato de que o risco decorre de descumprimento de normas relativas às instalações elétricas, ou tal circunstância seja apurada na instrução do procedimento, deverá ser também autuada com o tema 1.4.5.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA	1.3.3.3.	SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Tendo em vista o risco acentuado a que são expostos o(a)s profissionais das atividades de segurança pessoal ou patrimonial, a Lei nº 12.740/2012 alterou o art. 193, II, CLT, para considerar tal atividade como perigosa, porque sujeita a roubos ou outras espécies de violência física. A regulamentação encontra-se no Anexo 3 da Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho que estabelece que "*são considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial os trabalhadores que atendam a uma das seguintes condições: a) empregados das empresas prestadoras de serviço nas atividades de segurança privada ou que integrem serviço orgânico de segurança privada, devidamente registradas e autorizadas pelo Ministério da Justiça, conforme Lei nº 7.102/1983 e suas alterações posteriores. b) empregados que exercem a atividade de segurança patrimonial ou pessoal em instalações metroviárias, ferroviárias, portuárias, rodoviárias, aeroportuárias e de bens públicos, contratados diretamente pela administração pública direta ou indireta*". As atividades e operações consideradas perigosas, por sua vez, são a de vigilância patrimonial, segurança de eventos, segurança nos transportes coletivos, segurança ambiental e florestal, transporte de valores, escolta armada, segurança pessoal, supervisão/fiscalização operacional e telemonitoramento/telecontrole.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 193;
Norma Regulamentadora nº 16, Anexo 3 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso nas atividades envolvendo as atividades de segurança pessoal ou patrimonial.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA	1.3.3.4.	TRABALHO EM MOTOCICLETA

NOTAS EXPLICATIVAS

O trabalho em motocicleta passou a ser considerado como atividade perigosa a partir da Lei nº 12.997/2014, que acrescentou o § 4º ao art. 193, da CLT. A regulamentação encontra-se no Anexo 5 da Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho que estabelece que "*as atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas*". Não são consideradas perigosas, por sua vez: a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela; b) as atividades em veículos que não necessitem de emplacamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los; c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados. d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 193, § 4º
Norma Regulamentadora nº 16, Anexo 5 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso nas atividades envolvendo trabalho em motocicleta.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA	1.3.3.5.	INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

NOTAS EXPLICATIVAS

Reconhecendo no art. 193, I, da CLT, que a atividade envolvendo inflamáveis configura trabalho perigoso, as autoridades trabalhistas, cientes da importância de se proteger tais operações, além do Anexo 2 da Norma Regulamentadora nº 16, também trataram do assunto por meio de uma Norma Regulamentadora própria, a de nº 20 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, que estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 193, I e 200, II
Normas Regulamentadoras nº 16 e 20 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso nas atividades envolvendo inflamáveis, incluindo combustíveis.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.3.	ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS

SUBTEMA	1.3.3.6.	OUTRAS ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Portaria GM nº 518/2003, constante como anexo sem numeração da Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, considera como atividade e operação perigosa aquela realizada com exposição a radiações ionizantes ou substâncias radioativas. Entre as diversas atividades reconhecidas como perigosas pela norma pode-se citar: produção, utilização, processamento, transporte, guarda, estocagem e manuseio de materiais radioativos, selados e não selados, de estado físico e forma química quaisquer, naturais ou artificiais; atividades de operação e manutenção de reatores nucleares; atividades de operação e manutenção de aceleradores de partículas, entre outras. A OJ 345 da SBDI-1 do TST, por sua vez, reconhece o direito à percepção do adicional de periculosidade ao(à)s empregado(a)s exposto(a)s à radiação ionizante ou à substância radioativa, por reconhecer a eficácia da norma em questão: *345. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO (DJ 22.06.2005) A exposição do(a) empregado(a) à radiação ionizante ou à substância radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o(a) empregado(a) faz jus ao adicional de insalubridade.* A par da exposição a radiações ionizantes e substâncias radioativas, nada impede ao legislador reconhecer que outras atividades e operações possam também vir a ser enquadradas como atividades e operações perigosas, tornando necessário prever no temário campo que permita o enquadramento de notícias de fato relacionadas a tal matéria.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XXII e XXIII
Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho
Portaria GM nº 518, de 04/04/2003 do Ministério do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho perigoso nas atividades envolvendo radiação ionizante ou substância radioativa e aquela que tenha como objeto atividade ou operação perigosa que não possa ser enquadrada nos subtemas anteriores.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.4.	CONDIÇÕES SANITÁRIAS E DE CONFORTO NOS LOCAIS DE TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho disciplina os requisitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se referem a instalações sanitárias, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, vestimenta de trabalho, com o objetivo de garantir a higiene dos estabelecimentos ou frentes de trabalho e a proteção à saúde do(a)s trabalhadore(a)s. O Anexo I trata das condições sanitárias e de conforto aplicáveis a trabalhadore(a)s em shopping center, o Anexo II a trabalhadore(a)s em trabalho externo de prestação de serviços e o Anexo III aplicável a trabalhadore(a)s em transporte público rodoviário coletivo urbano de passageiros em atividade externa. Além dessa norma geral, há aquelas que regulam atividades específicas, como a construção civil (NR 18), o trabalho a céu aberto (NR 21), a mineração (NR 22), o trabalho portuário (NR 29) e aquaviário (NR 30), o trabalho rural (NR 31), os serviços de saúde (NR 32), o trabalho em espaços confinados (NR 33) e o trabalho na Indústria Naval (NR 34), as quais também veiculam regras de higiene e conforto sanitário de cumprimento obrigatório.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso VII
Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho: 24 (geral), 18, 21, 22, 29, 30, 31, 32, 33, 34 (específicas)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho na forma da NR-24. Em se tratando de notícia de fato que trate de condições sanitárias e de conforto previstas na NR 18, NR 21, NR 22, NR 31, NR 32 ou NR 33, deverão ser cadastradas também nos temas respectivos.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.5.	ERGONOMIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho estabelece diretrizes para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do(a)s trabalhadore(a)s, capazes de proporcionar-lhes o máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Segundo a norma, as condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho e à própria organização do trabalho. Para avaliar a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas do(a)s trabalhadore(a)s, cabe ao(a) empregador(a) realizar a análise ergonômica do trabalho, conforme estabelecido na Norma Regulamentadora. *Operadores de Checkout.* Em seu Anexo I (Portaria SIT nº 08/2007) a NR 17 indica parâmetros e diretrizes mínimas para adequação das condições de trabalho do(a)s operadores de *checkout,* visando à prevenção dos problemas de saúde e segurança relacionados ao trabalho. A norma se aplica ao(à)s empregadore(a)s que desenvolvam atividade comercial utilizando sistema de auto-serviço e *checkout*, como supermercados, hipermercados e comércio atacadista. As adequações determinadas pelo órgão de fiscalização trabalhista dizem respeito ao mobiliário do *checkout* (dimensões, incluindo distâncias e alturas), ao equipamento e às ferramentas utilizadas pelo(a)s operadore(a)s para o cumprimento de seu trabalho, bem como à manipulação de mercadorias, que não deve acarretar o uso de força muscular excessiva por parte do(a)s trabalhadore(a)s. *Atividades de teleatendimento e telemarketing.* Em seu anexo II (Portaria SIT nº 09/2007), a NR 17 disciplina os requisitos para que as atividades de teleatendimento e de telemarketing proporcionem o máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente. Segundo a norma, essa atividade é aquela cuja comunicação com interlocutores (clientes e usuários) é realizada à distância por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados. As regras

se aplicam a todas as empresas que mantêm o serviço nas modalidades ativo ou receptivo, em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (*call centers* - ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos, bem como a setores de empresas e postos de trabalho dedicados a esta atividade, além daquelas empresas especificamente voltadas para essa atividade-fim.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 198, 199, 389, 390, 425
Norma Regulamentadora 17 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades ou inadequações dos aspectos ergonômicos concernentes ao meio ambiente do trabalho saudável, na forma das normas mencionadas acima. Devem ser incluídas neste tema as denúncias quanto a teleatendimento/telemarketing e *checkout*. Denúncias referentes ao dimensionamento da força de trabalho ou sobrecarga de trabalho também devem ser cadastradas neste tema.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.6.	SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a OMS, saúde mental engloba o bem-estar subjetivo, a autonomia, a competência, a autoeficácia percebida, a autorrealização do potencial intelectual e

emocional da pessoa. O trabalho é considerado fonte de promoção da saúde, pois é necessidade intrínseca do ser humano, inserindo-o no contexto social. No entanto, o trabalho pode deixar de ser saudável dependendo da forma e das condições em que é realizado, como quando perde o significado para o(a) trabalhador(a), não favorece seu desenvolvimento, exige uma capacidade de adaptação incompatível com a sua realidade, enfraquece os vínculos coletivos, é realizado sob condições materiais e psicológicas inadequadas ou quando o(a) empregado(a) não tem oportunidade de expressar-se. As principais fontes de estresse no trabalho que podem resultar em transtornos mentais são a sobrecarga, falta de controle sobre o meio, remuneração insuficiente, ausência de equidade e conflitos de valores. O estresse também pode ser definido como um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e a capacidade de resposta do(a)s trabalhadore(a)s. Além disso, o assédio moral pode ser um fator desencadeante de dano à integridade psíquica da pessoa ao pôr em perigo o seu emprego, degradar o ambiente de trabalho ou expor o(a) trabalhador(a) a situações humilhantes e constrangedoras. A Lista B do Decreto nº 3.048/99 do Ministério da Previdência e Assistência Social apresenta uma relação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, incluindo um conjunto de doze categorias diagnósticas de transtornos mentais, citadas a seguir: "I. Demência ou outras doenças específicas classificadas em outros locais; II. Delirium, não sobreposto a demência, como descrita; III. Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física: Transtorno Cognitivo Leve; IV. Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e disfunção de personalidade: Transtorno Orgânico de Personalidade, outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral; V. Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado; VI. Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho); VII. Episódios Depressivos; VIII. Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação: Estado de "Stress" Pós-Traumático; IX. Neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga"); X. Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional"); XI. Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos; XII. Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de *Burn-Out*", "Síndrome do Esgotamento Profissional")." O Decreto nº 3.048/99 representa um avanço, mas traz um desafio: reconhecer, diagnosticar e fazer o nexo causal dos transtornos mentais com o trabalho, uma vez que os problemas psíquicos relacionados ao trabalho são difíceis de serem reconhecidos como tais, dentre outras razões, devido às próprias características desses distúrbios, normalmente mascarados por sintomas físicos, assim como à complexidade de se estabelecer a relação entre os distúrbios e o trabalho desenvolvido. As consequências individuais e corporativas do adoecimento mental no trabalho geram efeitos nocivos que justificam medidas de monitoramento e de prevenção.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 3.048/1999 do Ministério da Previdência e Assistência Social

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao adoecimento psíquico no trabalho, observando as doenças dispostas na Lista B do Decreto nº 3.048/99. Caso a matéria relativa à saúde mental esteja relacionada à ocorrência de doença profissional ou do trabalho também deverá ser cadastrado com o tema 1.1.2.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.7.	ALTURA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Conforme definição da Norma Regulamentadora nº 35 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, é considerado trabalho em altura toda atividade executada acima de 2,00m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda. Com o escopo de garantir a segurança e a saúde do(a)s trabalhadore(a)s envolvido(a)s em tal atividade, a NR 35 estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção, que envolvem o planejamento, a organização e a execução do trabalho. Estabelece a norma a exigência de capacitação e treinamento e prévia Análise de Risco, entre outras medidas de prevenção.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 155, I
Norma Regulamentadora nº 33 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o descumprimento das normas de proteção ao trabalho em altura.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.8.	ESPAÇOS CONFINADOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Conforme definição da Norma Regulamentadora nº 33 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, espaço confinado é "*qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio*". A referida norma tem como objetivo estabelecer os requisitos mínimos para identificação de espaços confinados e o reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde do(a)s trabalhadore(a)s que interagem direta ou indiretamente nestes espaços. Exemplos de espaços confinados são dutos, chaminés, tubulações, poços e galerias subterrâneas, entre outros, podendo ocorrer em atividades tais como obras da construção civil e naval, operações de salvamento, manutenção, reparos, limpeza ou inspeção de equipamentos ou reservatórios.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Norma Regulamentadora nº 33 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o trabalho em espaços confinados.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	1.3.	CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	1.3.9.	CÉU ABERTO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 200, V, CLT, prevê a elaboração de normas complementares para "*proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias*". Como norma geral, o Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho editou a Norma Regulamentadora nº 21, que estabelece a exigência, nos trabalhados realizados a céu aberto, de abrigos, ainda que rústicos, além de medidas de proteção contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e ventos inconvenientes, além de garantia de fornecimento de alojamento ao(à)s trabalhadore(a)s que residirem no local de trabalho e medidas de profilaxia nos trabalhos realizados em regiões pantanosas ou alagadiças. Deve ser registrado que tal norma é complementada por disposições contidas em outras NRs, podendo-se citar a NR 18, que trata de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção; a NR 31, que trata dos preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho, entre outros setores.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso V
Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho nº 21 (norma geral), 18 e 31 (entre outras que são específicas)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que tratem de condições de trabalho a céu aberto e, caso previstas em setores específicos, também com os respectivos temas constantes deste temário, tais como os temas 1.5.1 – Indústria da Construção e 1.5.3 – Agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, hipótese em que deverão ser cadastrados os dois temas.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Ministério Público do Trabalho tem como objetivo estratégico garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho (Planejamento Estratégico, Objetivo Estratégico OE2 – Anexo II da Portaria PGT nº 2.121/2018) e para tanto suas iniciativas e estratégias englobam medidas promocionais ou coativas no sentido de assegurar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do(a) trabalhador(a). No que diz respeito a este grupo temático, serão objeto de descrição nos temas subsequentes os aspectos inerentes às instalações em que o(a)s trabalhadore(a)s se ativam, as regras a serem seguidas quanto às medidas de segurança e higiene do trabalho inerentes a: instalações elétricas (NR 10); instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos (NR 12), destinação dos resíduos industriais (NR 25), sinalização de segurança (NR 26), transporte de trabalhadores, embargo e interdição (NR 03) quando as condições ambientais oferecerem risco ao(à)s trabalhadore(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 160, 161, 182, 183, 184, 185, 186 e 200, incisos VII, VIII
Portaria nº 40/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego
Normas Regulamentadoras nº 03, 08, 10, 11, 12, 13, 14, 23, 25, 26 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato relacionadas com irregularidades, inadequações e desconformidades referentes a instalações, máquinas e equipamentos, resíduos industriais, sinalização, transporte, embargo e interdição, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.1.	CALDEIRAS E VASOS DE PRESSÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A preocupação da CLT com os riscos inerentes aos equipamentos e recipientes que operam sob pressão foi positivada no artigo 187, relativamente aos quais determinou que fossem dotados de válvulas e outros dispositivos de segurança capazes de evitar que a pressão interna máxima compatível com resistência do equipamento seja ultrapassada. O assunto foi disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 13 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, a qual fixa os requisitos técnicos referentes à instalação, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, de modo a se prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho com esses equipamentos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 187 e 188
Norma Regulamentadora nº 13 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não observância das regras de montagem, operação e manutenção de caldeiras e vasos de pressão, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.2.	EDIFICAÇÕES

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A atividade laboral normalmente se desenvolve em estabelecimentos planejados e construídos em razão da produção. Entretanto, há regras legais que determinam a adequação desses ambientes visando a garantir a segurança e a saúde ocupacional do(a)s trabalhadore(a)s que neles prestem serviço. Assim, a CLT estabelece a altura mínima do piso ao teto, o modo de apresentação dos pisos e áreas de circulação de pessoas, materiais e equipamentos, fechamento de aberturas em pisos e paredes, de modo a evitar quedas. A Norma Regulamentadora nº 08 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho estabelece as regras básicas concernentes ao assunto, fixando os requisitos técnicos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto às pessoas que nelas trabalham.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 170 a 174
Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia: 03, 08 (normas gerais), 18, 21, 31, 32, 33 (normas específicas)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o descumprimento de normas de segurança e conforto dos trabalhadores pertinentes às edificações em que prestam trabalho, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.3.	EMBARGO OU INTERDIÇÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

No capítulo V da CLT, relativo à segurança e à medicina do trabalho, destaca-se a Seção II, que cuida da inspeção dos estabelecimentos em que haja prestação de serviço, da respectiva interdição total ou de setores, máquinas e equipamentos, ou do embargo de obras, sempre que verificado pela fiscalização que há grave e iminente risco para o(a)s trabalhadore(a)s. Por sua vez, a Norma Regulamentadora nº 03 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho trata do embargo e da interdição, estabelecendo as situações em que as empresas podem sofrer paralisação de seus serviços, máquinas ou equipamentos em caso de risco para o(a)s trabalhadore(a)s, normatizando ainda os procedimentos a serem observados pela fiscalização trabalhista visando à restauração da segurança do trabalho. Sem prejuízo da atuação da fiscalização do trabalho, no exercício de seu poder de polícia, também em situações de grave e iminente risco, pode o Ministério Público do Trabalho atuar buscando medida judicial com a mesma finalidade ou mesmo como reforço à ordem administrativa eventualmente descumprida.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 161
Portaria nº 40/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego
Norma Regulamentadora nº 03 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato encaminhadas pela Fiscalização do Trabalho pertinentes a embargo de obra ou interdição total ou parcial de estabelecimentos, setores, máquinas e equipamentos, bem como notícias de grave e iminente de risco à integridade física do(a) trabalhador(a) que possam ter como consequência imediata a interdição ou o embargo.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.4.	FORNOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT, no artigo 187, demonstra preocupação com a segurança e a saúde do(a)s trabalhadore(a)s que operam com fornos, especialmente quanto ao revestimento interno e à localização desses equipamentos, a ventilação e o modo de exaustão dos gases provenientes da queima. Este importante tema foi disciplinado pela Norma Regulamentadora nº 14 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, instrumento que fornece as recomendações técnicas relacionadas com a construção, operação e manutenção de fornos industriais nos locais de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 187
Norma Regulamentadora nº 14 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades na instalação, operação e manutenção de fornos em locais ou estabelecimentos de trabalho, na forma nas normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.5.	INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT, em seus artigos 179, 180 e 181, considera que as instalações elétricas devem ser objeto de medidas especiais de segurança. Coube à Norma Regulamentadora nº 10 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho ditar os requisitos e condições básicas objetivando a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos, de forma a garantir a segurança e a saúde do(a)s trabalhadore(a)s que, direta ou indiretamente, interajam em instalações elétricas e serviços com eletricidade. A norma se aplica às fases de geração, transmissão, distribuição e consumo, incluindo as etapas de projeto, construção, montagem, operação e manutenção das instalações elétricas, assim como quaisquer trabalhos realizados nas suas proximidades, observando-se as normas técnicas oficiais estabelecidas pelos órgãos competentes e, na ausência ou omissão destas, as normas internacionais cabíveis.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 179, 180 e 181
Norma Regulamentadora nº 10 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades concernentes às instalações elétricas em ambiente de trabalho que tenham causado ou sejam capazes de causar dano à integridade do(a)s trabalhadore(a)s, incluindo o projeto, a construção, a montagem, a operação, a manutenção e a qualificação, na forma das normas mencionadas acima. Caso a notícia de fato contenha relato de que o descumprimento de normas relativas às instalações elétricas leve também à necessidade de se investigar a periculosidade nesse ambiente de trabalho, deverá ser também autuada com o subtema 1.3.3.2.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.6.	MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT destinou a Seção XI do Capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho, artigos 184, 185 e 186, às máquinas e equipamentos, os quais deverão dispor dos mecanismos necessários à prevenção de riscos ocupacionais. Com base em tal premissa, o Ministério da Economia editou a Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, que estabelece as medidas de segurança e higiene do trabalho a serem adotadas pelas empresas em relação à instalação, operação e manutenção de máquinas e equipamentos, visando à prevenção de acidentes do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 184, 185 e 186
Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com riscos decorrentes de máquinas e equipamentos instalados, operados ou mantidos em desconformidade com as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.7.	PROTEÇÃO CONTRA ASSALTO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A violência urbana e o pouco investimento em segurança física e patrimonial em agências bancárias, casas lotéricas, agências dos Correios, bancos postais, shopping centers, lojas comerciais e indústrias têm favorecido a ocorrência de assaltos, alguns dos quais com morte de trabalhadore(a)s. No que diz respeito à segurança em geral e especialmente à segurança bancária, há procedimentos que devem ser implementados ou aperfeiçoados, dentre os quais se incluem: assistência às vítimas de assalto e sequestro, medidas de prevenção contra assalto a bancos, contemplando portas de segurança com detectores de metal, câmeras para monitoramento em tempo real, vidros blindados nas fachadas dos estabelecimentos, divisórias individualizadas entre os caixas físicos ou eletrônicos, proibição do transporte de dinheiro e de chaves de cofres por parte do(a)s empregado(a)s, dentre outros.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Lei nº 7.102/1983 (Segurança para Estabelecimentos Financeiros)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com riscos, efetivos ou potenciais, de assalto a agências bancárias, casas lotéricas, agências dos Correios, bancos postais, shoppings, lojas e indústrias.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.8.	PROTEÇÃO CONTRA INCÊNDIO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 200, inciso IV, revela a preocupação da CLT com os riscos decorrentes de incêndios, apontando a necessidade de se implementar medidas preventivas adequadas. Os requisitos de proteção contra incêndio no ambiente de trabalho foram explicitados pela Norma Regulamentadora n º 23, do Ministério da Economia – Secretaria do Trabalho, que determina que todos o(a)s empregadore(a)s devem adotar as medidas de prevenção de incêndios em conformidade com a legislação estadual e distrital e as normas técnicas aplicáveis, prevendo ainda que os locais de trabalho devem dispor de saídas de emergência em número suficiente e dispostas de modo que aquele(a)s que se encontrem nesse locais possam abandoná-los com rapidez e segurança, não podendo as saídas ficarem fechadas ou presas durante a jornada de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso IV
Norma Regulamentadora nº 23 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o não cumprimento ou com o cumprimento parcial ou inadequado das medidas de proteção contra incêndio, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.9.	RESÍDUOS INDUSTRIAIS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Considerando a diretriz fixada pela CLT em seu artigo 200, inciso VII, a Norma Regulamentadora nº 25 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho estabelece as medidas preventivas a serem observadas pelas empresas quanto ao destino final a ser dado aos resíduos industriais sólidos, líquidos e gasosos resultantes dos respectivos processos produtivos, a fim de proteger a saúde e a integridade física do(a)s trabalhadore(a)s. Sabese que o resíduo industrial é um dos grandes responsáveis pelas agressões ao ambiente natural e do trabalho. Nele se encontram produtos químicos de todas as espécies, metais como mercúrio, alumínio, cádmio, cobalto, chumbo, solventes químicos, gases lançados na atmosfera, os quais ameaçam a vida animal e vegetal dos ambientes em que são despejados.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso VII
Norma Regulamentadora nº 25 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o risco à saúde do(a)s trabalhadore(a)s, decorrente da ausência, inadequação de tratamento ou de destinação de resíduos industriais.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.10.	SINALIZAÇÃO DE SEGURANÇA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 26 do Ministério da Economia, em conformidade com o disposto no art. 200, VIII, da CLT, tem por objetivo fixar as cores que devem ser usadas nos locais de trabalho para prevenção de acidentes, identificando os equipamentos de segurança, bem como as canalizações empregadas nas indústrias para a condução de líquidos e gases, delimitando áreas e advertindo contra riscos, além de previsão quanto à classificação, rotulagem preventiva e ficha com dados de segurança de produtos químicos utilizados no local de trabalho. Também a Norma Regulamentadora nº 12 do Ministério da Economia, traz, em seu item 12.12 e subitens, normas de sinalização a serem observadas quanto às máquinas e equipamentos, bem como as instalações em que se encontram.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, inciso VIII
Normas Regulamentadoras nº 12 e 26 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a não implementação ou a implementação parcial ou inadequada da sinalização de segurança, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.11.	TRANSPORTE DE TRABALHADORE(A)S

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, é proibido o transporte de trabalhadore(a)s em compartimento de carga de veículos de qualquer natureza, dentro do local de trabalho ou no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa (CTB, art. 230), salvo em situações de força maior, mediante permissão da autoridade competente e na forma disciplinada pelo CONTRAN. Regulamentando o artigo 13 da Lei nº 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural), a Norma Regulamentadora nº 31, do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, estabeleceu os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho de atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde no meio ambiente do trabalho, inclusive no que se refere ao transporte de trabalhadore(a)s, vedando que este seja realizado simultaneamente com agrotóxicos, em veículos que não possuam compartimentos projetados para tal fim e proibindo o transporte de pessoas em máquinas e equipamentos motorizados e nos seus implementos acoplados. Traz, ainda, regras quanto à condução de trabalhadore(a)s em veículos de transporte coletivo. Na mineração, quando o(a) empregador(a) fornecer o transporte para

deslocamento de pessoal, diretamente ou através de empresas idôneas, deverá observar que sejam realizados em veículos apropriados, garantindo condições de comodidade, conforto e segurança ao(à)s trabalhadore(a)s (NR 22, item 22.37.5). Na construção civil, a Norma Regulamentadora nº 18, item 18.25, estipula as regras de transporte de empregado(a)s e trabalhadore(a)s em geral e a fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 200 inciso I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 155, 182, 183 e 200, inciso I
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 132, parágrafo único
Lei nº 5.889/1973 (Lei do Trabalho Rural), art.13
Normas Regulamentadoras nº 11, 18, 31 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no transporte de trabalhadore(a)s, observadas as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.4.	INSTALAÇÕES, MÁQUINAS, RESÍDUOS, SINALIZAÇÃO, TRANSPORTE, EMBARGO E INTERDIÇÃO

TEMA	1.4.12.	TRANSPORTE, MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS

SUBTEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 182 da CLT adverte para a necessidade de se adotar medidas de segurança no transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais nos locais de trabalho, incluindo os equipamentos de uso obrigatório, as condições a que estão sujeitas tais operações, a qualificação do pessoal responsável, as advertências quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias movimentadas. A Norma Regulamentadora nº 11, do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, bem como seu anexo, estabelecem as medidas de segurança a serem observadas nos locais de trabalho com relação ao transporte, à movimentação, à armazenagem e ao manuseio de materiais, por meio mecânico ou manual, com a finalidade de prevenir acidentes de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 182 e 183
Norma Regulamentadora nº 11 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, observadas as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

O Ministério Público do Trabalho tem como objetivo estratégico garantir a saúde e a segurança no ambiente de trabalho (Planejamento Estratégico, Objetivo Estratégico OE2 – Anexo II da Portaria PGT nº 2121/2018) e para tanto suas iniciativas e estratégias englobam medidas promocionais ou coativas no sentido de assegurar o cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança do(a) trabalhador(a). No que diz respeito a este grupo temático, serão objeto de descrição nos temas subsequentes os aspectos inerentes a determinados setores que, por suas características, demandam tratamento específico por meio de normas de proteção e garantia da saúde e segurança no trabalho pelos riscos oferecidos ao(à)s trabalhadore(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 154, 155, 200
Normas Regulamentadoras nº 18, 22, 31, 32 e 36 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato relacionadas com a não observância de normas de saúde e segurança no trabalho nos setores da indústria da construção, mineração, agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura, Estabelecimentos de saúde, agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura e barragens.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA	1.5.1.	INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

SUBTEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Sendo um dos setores que apresenta maior multiplicidade de riscos, e em conformidade com o disposto no art. 200, I, CLT, a Norma Regulamentadora nº 18 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que objetivam a implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na Indústria da Construção, sendo consideradas para tanto as atividades constantes do Quadro I, Código de Atividade Específica, da NR 4, além das atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral, de qualquer número de pavimentos ou tipo de construção, inclusive manutenção de obras de urbanização e paisagismo. Entre suas disposições encontram-se normas sobre: 1) comunicação prévia; 2) Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção (PCMAT); 3) áreas de vivência; 4) demolição; 5) escavações, fundações e desmonte de rochas; 6) carpintaria; 7) armações de aço; 8) estruturas de concreto; 9) estruturas metálicas; 10) operações de soldagem e corte a quente; 11) escadas, rampas e passarelas; 12) medidas de proteção contra quedas de altura; 13) movimentação e transporte de materiais e pessoas; 14) andaimes e plataformas de trabalho; 15) cabos de aço e cabos de fibra sintética; 16) alvenaria, revestimentos e acabamentos; 17) telhados e coberturas; 18) serviços em flutuantes; 19) locais confinados; 20) instalações elétricas; 21) máquinas, equipamentos e ferramentas diversas; 22) equipamentos de proteção individual; 23) armazenagem e estocagem de materiais; 24) transporte de trabalhadores em veículos automotores; 25) proteção contra incêndio; 26) sinalização de segurança; 27) treinamento; 28) ordem e limpeza; 29) tapumes e galerias; 30) acidente fatal; 31) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) nas empresas da Indústria da Construção; 32) Comitês Permanentes Sobre Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção; 33) Recomendações Técnicas de Procedimentos (RTP).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, I
Normas Regulamentadoras nº 18 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato relacionadas com a observância de normas de saúde e segurança no trabalho no setor da indústria da construção.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA	1.5.2.	MINERAÇÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Em conformidade com o disposto no art. 200, III, CLT, a Norma Regulamentadora nº 22 do Ministério da Economia disciplina os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade de mineração com a busca permanente da segurança e saúde do(a)s trabalhadore(a)s. Suas normas aplicam-se a: a) minerações subterrâneas; b) minerações a céu aberto; c) garimpos, no que couber; d) beneficiamentos minerais; e) pesquisa mineral. O estrito cumprimento da norma é de responsabilidade da empresa, do(a) permissionário(a) de lavra garimpeira e do(a) responsável pela mina. Dentre as diversas obrigações, destaca-se a de elaborar e implementar o PCMSO, conforme NR 7, e elaborar e implementar o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que deverá incluir, no mínimo: a) riscos físicos, químicos e biológicos; b) atmosferas explosivas; c) deficiências de oxigênio; d) ventilação; e) proteção respiratória, de acordo com a Instrução Normativa n.º 1, de 11/04/94, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho; f) investigação e análise de acidentes do trabalho; g)ergonomia e organização do trabalho; h)riscos decorrentes do trabalho em altura, em profundidade e em espaços confinados; i)riscos decorrentes da utilização de energia elétrica, máquinas, equipamentos, veículos e trabalhos manuais; j) equipamentos de proteção individual de uso obrigatório, observando-se no mínimo o constante na Norma Regulamentadora n.º 6; l) estabilidade do maciço; m) plano de emergência; n) outros resultantes de modificações e introduções de novas tecnologias. Cite-se, ainda, normas sobre a organização dos locais de trabalho, circulação e transporte de pessoas e materiais, transportadores contínuos através de correia, superfícies de trabalho, escadas, máquinas, equipamentos, ferramentas e instalações e outras matérias.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 200, III
Norma Regulamentadora nº 22 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no setor de mineração, observadas as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA	1.5.3.	AGRICULTURA, PECUÁRIA, SILVICULTURA, EXPLORAÇÃO FLORESTAL E AQUICULTURA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal garante igualdade de direitos ao(à)s trabalhadore(a)s urbanos e rurais (art. 7º, caput). A Lei nº 5.889/1973, que regula as relações de trabalho rural, estabelece em seu art. 13 que "*nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social*". Regulamentando o mencionado artigo, a Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho estabelece os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento das atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura com a segurança e saúde e meio ambiente do trabalho. Entre suas normas, incluem-se a elaboração e implementação do Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural (PGSSMATR); constituição e funcionamento do Serviço Especializado em Segurança e Saúde no Trabalho Rural (SESTR); constituição e funcionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural (CIPATR); agrotóxicos, adjuvantes e produtos afins; resíduos;

ergonomia; segurança no trabalho em máquinas e implementos agrícolas; secadores e silos; transporte de trabalhadore(a)s, entre outras.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, caput
Lei nº 5.889/1973 (Trabalho rural)
Norma Regulamentadora nº 31 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no meio ambiente do trabalho nas atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA	1.5.4.	ESTABELECIMENTOS DE SAÚDE

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 32, do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde do(a)s trabalhadore(a)s dos serviços de saúde, bem como daquele(a)s que exercem atividades de promoção e assistência à saúde em geral, entendendo-se por serviços de saúde qualquer edificação destinada à prestação de assistência à saúde da população e todas as ações de promoção, recuperação, assistência, pesquisa e ensino em saúde em qualquer nível de complexidade. Tem relevância em função do setor envolvido, as normas de proteção quanto à probabilidade de exposição ao risco biológico e químico. Cite-se a previsão de elaboração do Plano de Proteção

Radiológica (PPR) para os serviços de radiodiagnóstico, aprovado pela Vigilância Sanitária, considerando o risco de exposição a radiações ionizantes. Também na norma há previsão quanto a resíduos, lavanderias, limpeza e conservação e manutenção de máquinas e equipamentos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 155, inciso I
Norma Regulamentadora nº 32 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no meio ambiente de trabalho em estabelecimentos de saúde, observadas as normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA	1.5.5.	EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 36, do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, de forma a garantir permanentemente a segurança, a saúde e a qualidade de vida no trabalho, sem prejuízo da observância do disposto nas demais Normas Regulamentadoras. A NR 36 possui normas sobre: a) mobiliário e postos de trabalho; b) estrados, passarelas e plataformas; c) manuseio de produtos; d) levantamento e transporte de produtos e cargas; e) recepção e descarga de animais; f) máquinas; g) equipamentos e ferramentas; h) condições ambientais de

trabalho; i) equipamentos de proteção individual -EPI e Vestimentas de Trabalho; j) gerenciamento dos riscos; k) Programas de Prevenção dos Riscos Ambientais e de Controle Médico de Saúde Ocupacional; l) organização temporal do trabalho; m) organização das atividades; n) Análise Ergonômica do Trabalho; o) Informações e Treinamentos em Segurança e Saúde no Trabalho. Cite-se, ainda, o Manual de Auxílio na Interpretação e Aplicação da NR 36, elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do então Ministério do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 155, I
Norma Regulamentadora nº 36 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades em indústrias de abate e processamento de carnes e derivados observadas as normas acima mencionadas.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.5.	CONDIÇÕES DE SAÚDE E SEGURANÇA EM SETORES ESPECÍFICOS

TEMA	1.5.7.	BARRAGENS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O rompimento das barragens em Mariana e Brumadinho chamou a atenção da sociedade para a questão da segurança de barragens. A par dos gravíssimos impactos ao meio ambiente como um todo, tais eventos resultaram em óbito de dezenas de trabalhadore(a)s direto(a)s e terceirizado(a)s que estavam nos locais nos momentos em que as barragens se romperam. A Lei nº 12.334/2010 estabelece em seu art. 1º a Política Nacional de

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Segurança de Barragens (PNSB) e cria o Sistema Nacional de Informações sobre Segurança de Barragens (SNISB). Regulamentando a lei, dá-se especial destaque para a Portaria do Departamento Nacional de Produção Mineral, atual Agência Nacional de Mineração, nº 70.389/2017, que cria o Cadastro Nacional de Barragens de Mineração, o Sistema Integrado de Gestão em Segurança de Barragens de Mineração e estabelece a periodicidade de execução ou atualização, a qualificação dos responsáveis técnicos, o conteúdo mínimo e o nível de detalhamento do Plano de Segurança da Barragem, das Inspeções de Segurança Regular e Especial, da Revisão Periódica de Segurança de Barragem e do Plano de Ação de Emergência para Barragens de Mineração. Cite-se, ainda, disposições da Norma Regulamentadora nº 22 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho, que tem por objetivo disciplinar os preceitos a serem observados na organização e no ambiente de trabalho, de forma a tornar compatível o planejamento e o desenvolvimento da atividade mineira, com a busca permanente da segurança e saúde do(a)s trabalhadore(a)s, na medida em que grande parte das barragens construídas e em operação decorrem da atividade de mineração.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII e 225
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 155, I
Lei nº 12.334/2010 (Política Nacional de Barragens)
Norma Regulamentadora nº 22 do Ministério da Economia - Secretaria de Trabalho
Portaria nº 70.389/2017 do Departamento Nacional de Produção Mineral, atual Agência Nacional de Mineração

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a proteção ao meio ambiente do trabalho relacionadas à construção e operação de barragens, observadas as normas acima mencionadas.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
GRUPO TEMÁTICO	1.6.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)
TEMA		
SUBTEMA		

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Esse grupo temático tem como objetivo a instituição ou manutenção de políticas públicas relacionadas às matérias inseridas nesta área temática, de forma a possibilitar o cadastramento do processo pelo MPT Digital. Abarca as hipóteses em que é necessária a instituição de política pública relacionada com a implementação de ações para garantir a adequação das condições laborais do(a)s trabalhadore(a)s em seu ambiente de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXII e 225
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com políticas públicas tendentes a garantir a adequação das condições ambientais do(a)s trabalhadore(a)s em geral.

ÁREA TEMÁTICA	1.	MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	1.7.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Situações concernentes ao meio ambiente de trabalho devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1943)
Normas Regulamentadoras do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho,

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito do(a)s trabalhadore(a)s no que dizem respeito ao meio ambiente do trabalho, desde que não especificados nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 2
TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS
GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Um dos objetivos primeiros do MPT, conforme o Planejamento Estratégico 2018-2022, é "*promover a inclusão e a igualdade no trabalho, bem como combater o trabalho escravo*". E, considerando o dever institucional de aplicar a Constituição aos problemas concretos da vida, em cujo contexto se insere a complexa questão social do combate ao trabalho escravo, impôs-se a necessidade de se conjugar esforços para harmonizar as

ações desenvolvidas nesse mister, dando-lhe tratamento uniforme e coordenado, inclusive em parceria com órgãos externos dedicados ao tema. Nesse contexto, foi criada a Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo - Conaete, pela Portaria PGT nº 231, de 12.09.2002, cuja denominação foi alterada posteriormente para melhor se adequar ao seu mister, a saber: Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. Importante também assinalar que os dois Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo do Governo Federal (2003 e 2008) preceituam ser o MPT instituição indispensável para o cumprimento de seus objetivos. Segundo o art. 149 do Código Penal, reduzir alguém à condição análoga à de escravo pressupõe a submissão desse(a) trabalhador(a) a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, bem como a sua sujeição a condições degradantes de trabalho ou, ainda, a restrição da sua locomoção, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com o(a) empregador(a) ou preposto(a). A sua vez, o seu art. 149-A prevê ser tráfico de pessoas agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (...) submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; (...) submetê-la a qualquer tipo de servidão; e (...) exploração sexual.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Planos Nacionais I e II de Erradicação do Trabalho Escravo
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149 e 149-A
Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU), art. 4º
Declaração de Viena de 1993
Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, art. 8º
Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), art. 6º
Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho
Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura da ONU
Protocolo Suplementar à Convenção nº 29 da OIT e Recomendação respectiva (2014)
Decreto nº 51.563, de 01.06.1966 (promulga a ratificação das Convenções da ONU)
Lei nº 7.998/1990 (Lei do Seguro Desemprego), art. 3º
Lei nº 13.344/2016 (prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas)
Portaria nº 1.293, de 29.12.2017 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com as situações nele descritas.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

TEMA	2.1.1	CONDIÇÃO DEGRADANTE

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana pelo descumprimento dos direitos fundamentais do(a) trabalhador(a) quanto às condições de trabalho oferecidas, em especial, as referentes à higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outras relacionadas a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, tornem irrelevante a vontade do(a) trabalhador(a).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149
Portaria nº 1.293, de 29.12.2017 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Orientação nº 04 da CONAETE

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com trabalho análogo ao de escravo realizado em condições degradantes. Dentre as condições capazes de configurar trabalho degradante, destacam-se: a ausência de medidas de segurança e proteção à vida e à integridade física; a ausência dos requisitos mínimos de higiene e conforto, como a acomodação de trabalhadore(a)s em currais, estábulos, galpões, barracas e tendas ao ar livre, instalações sanitárias dignas e em número suficiente para atender o(a)s trabalhadore(a)s, camas adequadas, armários, água potável, meios adequados de preparação da refeição, proteção contra ataques de animais, inclusive os peçonhentos.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

TEMA	2.1.2	TRABALHO FORÇADO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 2º da Convenção nº 29, de 1930, da OIT, designa trabalho forçado como todo trabalho ou serviço exigido a uma pessoa, sob ameaça de uma pena qualquer e para o qual essa pessoa não se oferece voluntariamente. Segundo no Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (2003), trabalho forçado configura-se pela submissão de alguém à vontade de outrem, mediante fraude, ameaça, violência ou privação de direitos, individuais ou sociais, ou qualquer outro meio que a impossibilite de se libertar da situação em que se encontra. Ocorre ainda quando, por qualquer razão, apresentar-se circunstância que torne irrelevante a expressão de vontade do(a) trabalhador(a).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)
Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfego de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura da ONU
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149
Portaria nº 1.293, de 29.12.2017 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com situações de trabalho forçado.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

TEMA	2.1.3	JORNADA EXAUSTIVA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Jornada exaustiva é a que configura jornada em circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, com prejuízos à saúde física ou mental do(a) trabalhador(a), agredindo sua dignidade, sendo ainda decorrente de situação que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua expressão de vontade.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149
Portaria nº 1.293, de 29.12.2017 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Orientação nº 03 da CONAETE

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com situações de trabalho em jornadas exaustivas, nas condições descritas.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.1.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

TEMA	2.1.4	SERVIDÃO POR DÍVIDA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Servidão por dívida é uma forma de exploração por meio da qual uma pessoa dá a sua força de trabalho como garantia de dívidas contraídas junto ao(à) empregador(a) ou prepostos, não havendo, normalmente, uma prévia estipulação do preço dos produtos ou utilidades ofertadas, nem a definição da natureza do serviço ou trabalho a ser executado pelo(a) trabalhador(a), de forma tal que não há redução da dívida originalmente contraída, permanecendo o vínculo de dependência.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 5º, 6º e 7º
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 149
Portaria nº 1.293, de 29.12.2017 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 462

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com situações de servidão por dívida no trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.2.	TRÁFICO DE PESSOAS

TEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 149-A do Código Penal prevê ser tráfico de pessoas agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (...) submetê-la a trabalho em condições análogas a de escravo; (...) submetê-la a qualquer tipo de servidão; e (...) exploração sexual. A sua vez, os seus artigos 206 e 207 dispõem serem crimes o recrutamento de trabalhadore(a)s mediante fraude, com o fim de levá-lo(a)s para território estrangeiro, e o aliciamento de trabalhadore(a)s com o fim de levá-lo(a)s de uma para outra localidade do território nacional. Além disso, incorre em crime aquele(a) que recrutar trabalhadore(a)s fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do(a) trabalhador(a), ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem. O aliciamento se dá por um intermediário do(a) empregador(a), comumente chamado de "gato", que se dirige a regiões distantes e carentes de ofertas de emprego, anunciando que está recrutando trabalhadore(a)s. Essa oferta geralmente vem acompanhada de um adiantamento, que será deixado com a família do(a) trabalhador(a), dívida à qual se somam as despesas com transporte e hospedagem em hotéis e pensões próximos ao local de destino. É prática comum a retenção de documentos para evitar a fuga do(a) obreiro(a). O transporte desse(a)s trabalhadore(a)s, em geral, é precário e feito por meio de ônibus ou caminhões, os quais chegam ao destino à noite, para dificultar a localização e inibir possíveis fugas. A Instrução Normativa nº 90/2011, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, prevê que, para o transporte de trabalhadore(a)s recrutados para trabalhar em localidade diversa da sua origem, é necessária a comunicação do fato às SRTE por intermédio da Certidão Declaratória de Transporte de Trabalhadores (CDTT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149-A, 206 e 207
Convenção de Palermo
Decreto nº 5.948/2006 (Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com situações de tráfico de pessoas.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.2.	TRÁFICO DE PESSOAS

TEMA	2.2.1	TRÁFICO DE PESSOAS PARA EXPLORAÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 149-A do Código Penal prevê ser tráfico de pessoas agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (...) submetê-la a trabalho em condições análogas a de escravo; (...). A sua vez, os seus artigos 206 e 207 dispõem serem crimes o recrutamento de trabalhadore(a)s mediante fraude, com o fim de levá-lo(a)s para território estrangeiro, e o aliciamento de trabalhadore(a)s com o fim de levá-lo(a)s de uma para outra localidade do território nacional. No caso, o tráfico de pessoas tem como finalidade a exploração de trabalho análogo de escravo, uma das hipóteses em que este se relaciona com situação de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149-A, 206 e 207
Convenção de Palermo
Decreto nº 5.948/2006 (Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nesse tema as notícias de fato relacionadas com situações de tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho análogo ao de escravo.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.2.	TRÁFICO DE PESSOAS

TEMA	2.2.2.	TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO SEXUAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 149-A do Código Penal prevê ser tráfico de pessoas agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (...) submetê-la a exploração sexual. A sua vez, os seus artigos 206 e 207 dispõem serem crimes o recrutamento de trabalhadore(a)s mediante fraude, com o fim de levá-lo(a)s para território estrangeiro, e o aliciamento de trabalhadore(a)s com o fim de levá-lo(a)s de uma para outra localidade do território nacional. No caso, o tráfico de pessoas tem como finalidade a exploração sexual, uma das hipóteses em que este se relaciona com situação de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149-A, 206 e 207
Convenção de Palermo
Decreto nº 5.948/2006 (Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nesse tema as notícias de fato relacionadas com situações de tráfico de pessoas para fins de exploração sexual.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	2.2.	TRÁFICO DE PESSOAS

TEMA	2.2.3.	OUTRAS HIPÓTESES DE TRÁFICO DE PESSOAS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A inclusão deste subtema tem como objetivo permitir ao MPT Digital, no seu módulo de cadastramento, a inclusão de situações de tráfico de pessoas que não se alinhem entre as duas hipóteses especificadas anteriormente, permitindo assim a sua identificação como integrante do grupo temático e, portanto, o cadastramento do procedimento respectivo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149-A, 206 e 207
Convenção de Palermo
Decreto nº 5.948/2006 (Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com situações de tráfico de pessoas que não estejam discriminadas nos subtemas específicos.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.3.	TRABALHO DO(A) INDÍGENA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Convenção nº 169 sobre Povos Indígenas e Tribais foi aprovada pela Assembleia Geral da OIT em 27 de junho de 1989 e foi ratificada pelo Brasil, conforme Decreto nº 5.051 de 2004, que a promulgou. Essa norma internacional, incorporada à ordem jurídica brasileira, garante ao(à)s trabalhadore(a)s indígenas a mesma proteção laboral assegurada ao(à)s demais trabalhadore(a)s, proteção esta já contemplada em nossa Constituição Federal, arts, 1º, 5º. 7º e 231, sistematicamente interpretados.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, artigos 1º, 5º, 7º, 210, § 2º, 215, 216, 231, 232
Convenção nº 169 da OIT
Lei nº 6.001 de 1973 (Estatuto do Índio)
Decreto nº 1141/1994, que institui ações de proteção ambiental, saúde e apoio às atividades produtivas para as comunidades indígenas

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato de irregularidades do trabalho do(a) indígena, relacionadas ao trabalho em condições análogas a de escravo, ao tráfico de pessoas, às nulidades referidas no artigo 15 e às prescrições do artigo 16, ambos da Lei nº 6.001/73 (Estatuto do índio).

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	2.4.	TRABALHO DO(A) MIGRANTE E DO(A) REFUGIADO(A) (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O combate a qualquer forma de exploração do trabalho, em especial, do trabalho em condições análogas a de escravo e do tráfico de pessoa para trabalho escravo e exploração sexual, constitui meta de atuação prioritária do MPT. Nesse contexto, o combate ao trabalho do migrante, quando identificadas as situações descritas, considerando-se a realidade do fluxo migratório, que os coloca em situação de vulnerabilidade. Nessas condições, impõe-se a adoção das ações necessárias para acolhimento e assistência dessas pessoas, haja vista a situação de vulnerabilidade em que se encontram. Nesse sentido, inclusive, o Comunicado da Agência da Organização das Nações Unidas para Refugiados-ACNUR. Ainda sobre a matéria, sugere-se a consulta ao acordo judicial celebrado entre a União Federal e o MPT nos autos da ACP 0000384-81.2015.5.14.0402, pertinente a políticas públicas referentes às pessoas migrantes.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.474/2003 (Estatuto dos Refugiados)
Lei nº 13.445/2017 (Lei de Migração)
Resolução Normativa nº 126 do Conselho Nacional de Imigração
Orientação nº 12 da CONAETE
Nota Técnica 01 de 2018 da CONAETE e Notas Técnicas 02 e 09 de 2020 do GT Covid/CONAETE

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nesse grupo temático as notícias de fato de irregularidades, relacionadas ao trabalho do(a) migrante e do(a) refugiado(a).

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.5.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM A PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E AO TRÁFICO DE PESSOAS (INCLUIR NECESSARIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Brasil ratificou as Convenções da ONU e da OIT que tratam do trabalho escravo e dos Povos Indígenas e Tribais. Publicou dois Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Escravo e três Planos Nacionais de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. O País também é signatário da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, de 1998, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (1998), a qual visa à proteção dos trabalhadores diante do processo de globalização da economia. A discussão, no Brasil e na ordem internacional, sobre a necessidade de se voltar a atenção também para medidas de prevenção e assistência às vítimas de trabalho escravo, inclusive às vítimas do tráfico de pessoas para fins de trabalho escravo e de exploração sexual, bem como ao(à)s trabalhadore(a)s migrantes indígenas nessas condições, tem-se intensificado nos últimos anos, o que culminou inclusive com a edição de documentos específicos sobre o assunto pela Organização Internacional do Trabalho: o Protocolo Suplementar à Convenção 29 e a Recomendação nº 203, ambos de 2014. O Protocolo atualiza a Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado, com o objetivo de enfrentar práticas como o tráfico de seres humanos, com proteção especial ao(à)s trabalhadore(a)s migrantes, e de introduzir novas obrigações aos estados membros, no tocante à prevenção e à proteção das vítimas de trabalho análogo ao escravo, além de tratar do acesso a compensações, por exemplo, no caso de danos materiais ou físicos. A Recomendação oferece diretrizes técnicas para sua aplicação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, 3º, 4º, 5º e 243
Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho
Protocolo Adicional à Convenção 29 da OIT e respectiva Recomendação Declaração de

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998
Planos Nacionais I e II de Erradicação do Trabalho Escravo
Planos Nacionais I, II e III de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas
Decreto-Lei nº 2.848/40 (Código Penal), arts. 149, 149-A, 206 e 207

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com políticas públicas de prevenção e combate ao trabalho escravo e ao tráfico de trabalhadores, bem como de atendimento às vítimas de trabalho escravo e de tráfico de trabalhadore(a)s, inclusive, trabalhadore(a)s indígenas, migrantes e refugiados(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.6.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

.

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações concernentes ao trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149, 149-A, 206 e 207
Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1943)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito do(a)s trabalhadore(a)s no que dizem respeito ao trabalho análogo ao de escravo e tráfico de pessoas, desde que não especificados nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado.

ÁREA TEMÁTICA	2.	TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E TRÁFICO DE PESSOAS

GRUPO TEMÁTICO	2.7.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Comissão de Revisão do Temário desenvolveu um mecanismo de inter-relacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista a necessidade de se atender ao contexto dos fatos denunciados, evitando-se a repetição de temas. Assim, com a inclusão deste grupo temático, o MPT Digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isso se faça necessário, considerando as regras de distribuição especializada de cada unidade. Deverá o(a) servidor(a) ou a autoridade cadastrante verificar que fatos lesivos decorreram da situação de trabalho de que trata a presente área temática e proceder à respectiva inclusão, especificando obrigatoriamente os temas complementares que decorrem da situação relatada.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), arts. 149, 149-A, 206 e 207
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o não cumprimento dos direitos laborais do(a)s trabalhadore(a)s resgatado(a)s do trabalho análogo ao de escravo e do tráfico de pessoas ou outras situações específicas, descritas em áreas temáticas distintas.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 3
FRAUDES TRABALHISTAS

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho prevê em seus objetivos a eliminação das fraudes trabalhistas, meta que se divide em iniciativas tendentes a coibir as práticas fraudulentas utilizadas para descaracterizar o vínculo empregatício e aquelas

perpetradas nas relações de trabalho. O presente grupo temático objetiva enfocar as fraudes para descaracterizar a relação e emprego.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943(Consolidação das Leis do Trabalho), art. 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas nesta área temática as notícias de fato relacionadas com o desvirtuamento: da condição de autônomo; da condição de sócio; do estágio; de pessoa jurídica; do contrato de empreitada; do trabalho avulso não portuário; do trabalho por meio de cooperativa; do trabalho por tempo determinado; do trabalho voluntário; de outras fraudes que visem à descaracterização da relação de emprego. Além disso, devem ser cadastradas notícias de fato que se refiram a fraudes em uma relação de emprego já constituída ou em constituição, como as hipóteses de existência de vícios e/ou defeitos das manifestações de vontade externadas por trabalhadores tanto na formação quanto no curso de uma relação de emprego. Ademais, devem ser cadastradas notícias de fato que se refiram à colusão, lide simulada, sucessão, falência e recuperação judicial de empregadores que prejudiquem os empregados, acordos extrajudiciais, utilização indevida de tribunal arbitral, de comissão de conciliação prévia e de órgãos de mediação, bem como outras fraudes e vícios de consentimento na relação de trabalho, observadas as descrições específicas a seguir expostas.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.1	DESVIRTUAMENTO DA CONDIÇÃO DE AUTÔNOMO(A)

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Para a Lei nº 8.212/1991, trabalhador(a) autônomo(a) é a pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. A principal característica da atividade do(a) autônomo(a) é sua independência, ou seja, a ausência de subordinação jurídica ao(a) tomador(a) dos seus serviços. Essa modalidade de trabalho não gera vínculo de emprego, não há imposição de horário de trabalho, não há a gestão ou ingerência por parte do(a) tomador(a) do serviço, nem há pagamento de salário, mas sim uma contraprestação prevista em contrato, do qual inclusive constarão as demais obrigações ajustadas pelas partes (prazo, objeto, preço, forma de pagamento, penalidades, reajustes). O(A) trabalhador(a) autônomo executa sua atividade por iniciativa própria e assume os riscos decorrentes da atividade que exerce, o que não ocorre com o(a) empregado(a), que trabalha por conta alheia (por conta do(a) empregador(a)). São exemplos de trabalhadore(a)s autônomo(a)s: aquele(a) referido(a) no art. 442-B, da CLT, o(a) representante comercial autônomo(a) referido(a) na Lei nº 4.886/1965, o(a) contador(a) autônomo(a), o(a)s profissionais liberais, o(a)s transportadore(a)s autônomo(a)s de cargas (TAC) regido(a)s pela Lei nº 11.442/2007 e outro(a)s exercentes de profissões técnicas que prestam serviços por conta própria. Entretanto, somente a análise da situação concreta poderá revelar se se trata de verdadeiro(a) autônomo(a) ou se estão presentes os requisitos configuradores da relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º, 9º e 442-B
Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), art. 593
Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social – Segurado(a)s)
Lei nº 4.886/1965 (Representantes Comerciais Autônomo(a)s)
Lei nº 11.442/2007 (Transporte Rodoviário de Cargas por Conta de Terceiros)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes relacionadas com o desvirtuamento da relação de emprego por meio de falsa caracterização de trabalho autônomo.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.2.	DESVIRTUAMENTO DA CONDIÇÃO DE SÓCIO(A)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo Délio Maranhão, a condição de sócio não exclui necessariamente a condição de empregado(a). Entretanto, adverte o autor que "tudo depende da natureza da sociedade e do grau de participação que nela tiver a pessoa física", pois "muitas vezes o contrato traduz uma simulação (declaração enganosa de vontade, visando a produzir efeito diverso do ostensivamente indicado) com o propósito de elidir a aplicação das normas de proteção ao trabalho: o empregado é mascarado de sócio. Evidentemente há de prevalecer o contrato verdadeiro, de trabalho (dissimulado sob a forma de contrato social), por força do que dispõe o artigo 9º da CLT".

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º, 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a descaracterização da relação de emprego por meio da falsa imposição da qualidade de sócio ao(à) trabalhador(a).

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	3.1.3	DESVIRTUAMENTO DE ESTÁGIO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos da Lei nº 11.788/2008, estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando(a)s que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. O verdadeiro estágio desempenhado sob tais premissas, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, segundo a lei. Cabe ao(a) cadastrador(a) observar se a conduta denunciada enseja o desvirtuamento do estágio, afastando-se dos seus objetivos legais.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema exclusivamente as notícias de fraude para descaracterizar a relação de emprego por meio da atribuição irregular da condição de estagiário. Os demais fatos ou irregularidades relacionadas com o estágio devem ser cadastrados no grupo temático 9.8.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.4	DESVIRTUAMENTO DE PESSOA JURÍDICA

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

O desvirtuamento de Pessoa Jurídica é a conduta baseada na exigência de que o(a)s trabalhadore(a)s constituam uma pessoa jurídica (empresa) como condição para serem contratado(a)s. Somente a análise da situação concreta poderá revelar se se trata de pessoa jurídica contratada com autonomia ou se, na verdade, estão presentes os requisitos configuradores da relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes para descaracterizar a relação de emprego quando se exigem que pessoas físicas constituam uma pessoa jurídica para serem contratadas.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.5	DESVIRTUAMENTO DO CONTRATO DE EMPREITADA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A empreitada é definida como o contrato pelo qual uma das partes se obriga em relação à outra a realizar certa obra, mediante um preço. No contrato de empreitada, o(a)

empreiteiro(a) não é um(a) subordinado(a) do(a) dono(a) da obra, ou seja, não é empregado(a) deste, mas antes um(a) contraente que atua com autonomia, embora vinculado(a) ao resultado ajustado. Entretanto, somente a análise da situação concreta poderá revelar se se trata de verdadeira empreitada ou se estão presentes os requisitos configuradores da relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 10.420/2003 (Código Civil), art. 610 a 626
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas à utilização ilícita de contrato de empreitada com a finalidade de descaracterizar a relação de emprego.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.6.	DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO AVULSO NÃO PORTUÁRIO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 12.023/2009, trabalhador(a) avulso(a) é aquele(a) que desenvolve atividades de movimentação de mercadorias em área urbana ou rural, sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Consideram-se atividades da movimentação de mercadorias em geral: I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados,

costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras; II – operações de equipamentos de carga e descarga; III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade. É importante observar que o(a)s trabalhadore(a)s avulso(a)s portuários são regidos pelas Leis nº 9.719/1998 e nº 12.815/2013 e estão enquadrado(a)s na área temática 5. O(A) trabalhador(a) avulso(a) não portuário(a) não tem vínculo de emprego. Entretanto, somente a análise da situação concreta poderá revelar se se trata de verdadeiro(a) avulso(a) não portuário(a) ou se estão presentes os requisitos configuradores da relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, remuneração e subordinação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.023/2009 (Atividades de movimentação de mercadorias em geral e trabalho avulso)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes para descaracterizar a relação de emprego por meio da irregular utilização do(a) trabalhador(a) avulso(a) não portuário(a).

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.7.	DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO POR MEIO DE COOPERATIVA

SUBTEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 5.764/1971, alterada pela Lei nº 7.231/1984, define a política nacional de cooperativismo, instituindo o regime jurídico das sociedades cooperativas. Conforme essa norma, as cooperativas são sociedades de natureza civil, sem finalidade lucrativa, objetivando a união de esforços coordenados para a realização de determinado fim de interesse comum. O(A)s cooperado(a)s são, portanto, sócio(a)s da cooperativa. Ademais, a Lei nº 12.690/2012 trouxe regulamentação específica da Cooperativa de Trabalho, sendo ela a sociedade constituída por trabalhadore(a)s para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. Entretanto, somente a análise da situação concreta poderá revelar se se trata de verdadeiro(a) associado(a) ou se estão presentes os requisitos configuradores da relação de emprego – pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, alteridade e subordinação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 29, 41 e 442-A
Lei nº 5.764/1971 (Política Nacional de Cooperativismo)
Lei nº 12.690/2012 (Cooperativas de Trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes para descaracterizar a relação de emprego em (ou por meio de) sociedades cooperativas.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.8	DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, os contratos de emprego são celebrados por tempo indeterminado. Excepcionalmente e em atendimento a determinadas situações fáticas transitórias, legalmente previstas, admite-se a pactuação de vínculo laboral por prazo certo ou determinável. São hipóteses de contratos a prazo aquelas descritas pelo artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que inclui: serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo do contrato (exemplos: contratação a termo para atendimento a substituição de empregado permanente, em gozo de férias ou de alguma modalidade de licença; acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais); atividades empresariais de caráter transitório (exemplos: atividades empresariais em feiras industriais, comerciais ou agropecuárias; atividades circenses em determinadas comunidades; atividades empresariais sazonais), o contrato de experiência com duração máxima de 90 dias; o contrato de safra a que se refere a Lei nº 5.889/1973; os contratos a termo regulados pela Lei nº 9.601/1998.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 443, 445 e 451 Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural - safrista)
Lei nº 9.601/1998 (Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraude visando descaracterizar a natureza de indeterminação temporal das relações de emprego por meio do enquadramento irregular do vínculo sob outras formas de contrato por prazo determinado.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	3.1.9	DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 9.608/1998 considera serviço voluntário a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim e será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o(a) prestador(a) do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.608/1998 (Serviço voluntário)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraude para descaracterizar a relação de emprego por meio de serviço voluntário fora das hipóteses legais.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.1.	FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.1.10	OUTRAS FRAUDES PARA DESCARACTERIZAR A RELAÇÃO DE EMPREGO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Serão próprias deste tema todas as demais espécies de fraude utilizadas para descaracterizar a relação de emprego e que não foram objeto de classificação específica neste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 2º, 3º e 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema todas as demais espécies de fraude utilizadas descaracterizar a relação de emprego e que não se enquadrem em nenhum dos temas anteriores.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Este grupo temático trata das condutas que tenham por finalidade desvirtuar, fraudar, frustrar ou impedir a correta aplicação dos direitos legalmente deferidos ao(à)s empregado(a)s na vigência do contrato de emprego. Vale lembrar que o Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho prevê, em seu objetivo estratégico 3, o fomento do diálogo entre os atores sociais, a atuação na defesa dos direitos trabalhistas e da liberdade sindical e o combate às fraudes e à precarização nas relações de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático, em um dos temas nele descritos, as notícias de fato relacionadas a fraudes tentadas ou praticadas no âmbito da relação de emprego.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.1	COAÇÃO SOBRE TRABALHADORE(A)S E OUTROS VÍCIOS NO CONTRATO DE TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nela contidos. A presença de vícios de consentimento e vícios sociais na formação e manutenção do contrato de trabalho/emprego, como a existência de erro, ignorância, dolo, estado de perigo e lesão como condição de acesso/permanência/término da relação de emprego, ainda é prática bastante comum no Brasil, devendo ser investigada

e coibida. O erro ou ignorância é a discordância entre a vontade interna (verdadeira) e a vontade declarada. (art. 139, CC). O dolo é o artifício astucioso empregado para induzir alguém à prática de um ato jurídico (art. 145, CC). A coação é a ameaça feita por uma pessoa sobre outra, mediante violência ou grave ameaça, de causar-lhe mal injusto, grave e iminente para que esta pratique uma declaração ou realize um ato contrário à sua vontade. Segundo o Código Civil, artigo 151, a coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta à(ao) paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens. (art. 151, CC). O estado de perigo configura-se quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou à pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa (art. 156, CC). A lesão ocorre quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, obriga-se a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposto (art. 157, CC). Por fim, configura-se a fraude contra credores quando o(a) devedor(a), já insolvente, transfere a terceiro, gratuitamente, seus bens ou simula dívidas. (art. 158, do CC)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 9º
Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), arts. 138 a 157

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraude na relação de emprego que digam respeito à existência de vícios na manifestação de vontade do(a)s trabalhadore(a)s, como, exemplificativamente, a assinatura de documentos em branco, coação sobre trabalhadores para prática de atos específicos, adesão a programas de demissão voluntária fundada em manifestação de vontade viciada, etc. Considerando que, no plano précontratual e contratual, o(a) trabalhador(a) é a parte mais fraca, o legislador trabalhista baseou-se no princípio da proteção para elaborar um conjunto de direitos a ser obrigatoriamente cumprido pelo(a) empregador(a). Nesse contexto, quando o(a) empregado(a) renuncia a direitos trabalhistas, antes ou durante o curso do contrato, cumpre averiguar se a sua manifestação de vontade não fora viciada. Também devem ser cadastradas neste tema as hipóteses de vícios sociais de natureza civil (não processual), como a fraude contra credores e simulação dos negócios jurídicos.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.2.2.	FRAUDES PROCESSUAIS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema busca reunir as hipóteses de fraudes praticadas pelos sujeitos processuais ou com efeitos diretos em processos judiciais com violação à ordem jurídica.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes à execução, lides simuladas, colusão ou outras fraudes processuais praticadas no processo ou com efeito direto sobre ele.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.2.2.	FRAUDES PROCESSUAIS

SUBTEMA	3.2.2.1. COLUSÃO

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Colusão designa acerto ou combinação maliciosa ajustada entre duas ou mais pessoas com o objetivo de fraudarem ou iludirem terceiros, ou ainda de se furtarem ao cumprimento da lei. No plano do Direito do Trabalho, o Ministério Público tem enfrentado situações que envolvem a simulação de contratos de emprego objetivando privilegiar créditos de empresas à beira da insolvência; casos de celebração de acordos judiciais em montantes maiores que o devido (e com multas elevadas), ou de valores nem sequer devidos, com o intuito de evasão fraudulenta do patrimônio do empregador, ou de se esconder a origem ilícita de seus ativos financeiros ou, até mesmo, revesti-la de juridicidade. No plano processual, diz o artigo 142 do Código de Processo Civil que o juiz, convencendo-se pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé. Em caso de decisão de mérito com trânsito em julgado, configurada a colusão, é possível rescindir a sentença mediante ação própria e observado o prazo decadencial.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), arts. 142 e 966, inciso III

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes processuais praticadas na relação de emprego oriundas de colusão.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.2.2.	FRAUDES PROCESSUAIS

SUBTEMA	3.2.2.2.	LIDE SIMULADA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Lide é um conflito de interesses caracterizado pela negativa de uma parte à pretensão da outra. Nesse caso, não sendo possível a solução consensual do conflito, o sujeito se vê diante da necessidade de propor uma ação perante o Poder Judiciário. No mundo laboral, a lide simulada normalmente ocorre quando o(a) empregador(a), no momento da extinção do contrato de trabalho, convence o(a) trabalhador(a) a propor uma ação contra ele(a), apenas para que ambo(a)s, na presença do juiz, façam um acordo com relação ao pagamento de verbas rescisórias, com quitação integral do extinto contrato de trabalho. Os montantes desses acordos normalmente ficam abaixo daquilo que o(a) empregador(a) teria que pagar voluntariamente, cumprindo integralmente a lei.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), art. 3º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com simulação de lides entre empregador(a) e empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.2.2.	FRAUDES PROCESSUAIS

SUBTEMA	3.2.2.3.	OUTRAS FRAUDES PROCESSUAIS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

Neste tema devem ser inseridos todas as demais hipóteses de fraudes processuais praticadas pelos sujeitos processuais, como, exemplificativamente, a prática de fraude à execução. Configura-se a fraude à execução o ato de alienação ou oneração de bens do devedor quando tiver sido averbada, no registro do bem, a pendência do processo de

execução; quando, ao tempo da alienação ou da oneração, tramitava contra o(a) devedor(a) ação capaz de reduzi-lo(a) à insolvência e nos demais casos expressos em lei (art. 792, do CPC).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes processuais quando envolverem alguma conduta acima definida.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.3.	FRAUDE DECORRENTE DE SUCESSÃO, FALÊNCIA, RECUPERAÇÃO JUDICIAL DE EMPREGADORE(A)S E DE GRUPOS ECONÔMICOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo os artigos 10, 448 e 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), qualquer alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa não afetará os direitos adquiridos por seu(ua)s empregado(a)s, dizendo ainda a CLT que os direitos decorrentes do contrato de emprego subsistirão em caso de falência, recuperação judicial ou extrajudicial do empresário e da sociedade empresária e dissolução da empresa. Não são poucas as notícias de irregularidades trabalhistas envolvendo sucessão de empregadore(a)s. Na falência, os créditos trabalhistas cujo montante não ultrapasse 150 salários mínimos, assim como os decorrentes de acidente de trabalho, figuram em primeiro lugar na ordem prioritária de pagamentos (Lei nº 11.101/05, art. 83, inciso I),

havendo, portanto, necessidade de se garantir o cumprimento dessa norma. A recuperação judicial de empresas "tem por objetivo viabilizar a superação de crise econômica e financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica" (Lei nº 11.101/05, art. 47).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 10, 448, 448-A e 449
Lei nº 11.101/2005 (Falência e Recuperação Judicial)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fraudes na relação de emprego quando envolverem alguma conduta acima definida.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.2.4.	ACORDOS EXTRAJUDICIAIS
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado às matérias inerentes ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial previsto nos arts. 652, alínea *f* e 855-B e seguintes da CLT. Os dispositivos legais exigem que o processo de homologação de acordo extrajudicial tenha início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado(a). Observe-se que as partes não poderão ser representadas por advogado(a) comum, facultando-se ao(à) trabalhador(a) ser assistido pelo(a) sindicato

representativo da sua categoria. A petição de homologação de acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias, além de suspender o prazo prescricional para o exercício da ação quanto aos direitos nela especificados. A homologação de acordos extrajudiciais em processo de jurisdição voluntária pode facilitar a prática de fraude aos direitos do(a)s trabalhadore(a)s, uma vez que o novel instituto jurídico pode ser utilizado para o mero pagamento de verbas rescisórias, com a consequente obtenção de ampla quitação do contrato de trabalho, com força de coisa julgada, frustrando direitos fundamentais do(a)s trabalhadore(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 652 e 855-B e seguintes
Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), arts. 139, 142, 319, 320 e 719 Lei nº 10.406/2002 (Código Civil), arts. 104 a 184, 422, 840 a 850

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes ou ausência de requisitos de validade, existência e eficácia dos acordos extrajudiciais, incluindo as hipóteses de acordos extrajudiciais firmados entre as partes sem a chancela judicial. Exemplificativamente, pode ocorrer a necessidade de coibição de acordos extrajudiciais que veiculam objetos não abrangidos pela competência da Justiça do Trabalho, a sua utilização com vistas ao mero pagamento de verbas rescisórias, acordos que importem mera renúncia de direitos, além de coibir cláusulas que confiram ampla quitação do contrato de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO
TEMA	3.2.5.	UTILIZAÇÃO INDEVIDA DE TRIBUNAL ARBITRAL, DE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E DE ÓRGÃOS DE MEDIAÇÃO
SUBTEMA		

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a Lei nº 9.307/1996, artigo 3º, as pessoas interessadas podem submeter a solução de seus litígios a um juízo arbitral, ou seja, a um árbitro extrajudicial contratado por elas para resolver questões litigiosas envolvendo direito patrimonial disponível. Embora seja amplamente utilizado no direito coletivo do trabalho, os juízos e tribunais arbitrais não têm atribuição em sede de contrato individual de trabalho uma vez que os direitos a ele inerentes são previamente estipulados por lei e o respectivo cumprimento é cogente, obrigatório, não havendo em regra o que negociar ou arbitrar, à exceção do disposto no artigo 507-A da CLT: "Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996." As comissões de conciliação prévia (CCP) são estruturas vinculadas à organização sindical ou a empresas e que têm por finalidade a busca da conciliação de demandas de natureza trabalhista antes de sua submissão ao Poder Judiciário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) regula a constituição e o funcionamento das comissões em seu artigos 625-A a 625-H, cabendo ao Ministério Público do Trabalho investigar irregularidades na atuação dessas entidades, especialmente porque têm o poder de expedir termos de conciliação com natureza de título executivo e com eficácia liberatória geral (CLT, art. 625-E), havendo casos de acordos protagonizados por empresas inescrupulosas, extremamente prejudiciais à(ao)s trabalhador(a)es, celebrados perante a CCP. Os órgãos de mediação, cuja importância é indiscutível no direito coletivo do trabalho, têm por objetivo facilitar a diálogo entre duas partes e propor caminhos que viabilizem a autocomposição de conflitos. O Ministério Público do Trabalho e a Secretaria de Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, em matéria trabalhista, são mediadores extremamente qualificados e detentores de ampla credibilidade no universo laboral. Há casos, no entanto, de utilização maliciosa desse mecanismo, seja porque inexiste conflito a ser resolvido, seja porque a parte necessita "ganhar tempo" para realizar algum ato, implementar uma estratégia ou aforar uma medida judicial.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 507-A, 625-A a 625-H
Lei nº 9.307/1996 (Arbitragem) alterada pela Lei nº 13.129/2015
Lei nº 13.140/2015 (Mediação)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraude na relação de emprego perpetradas com a utilização indevida de juízo ou tribunal arbitral, comissão de conciliação prévia ou órgão de mediação.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.2.	FRAUDES NA RELAÇÃO DE EMPREGO

TEMA	3.2.6.	OUTRAS FRAUDES PRATICADAS NA RELAÇÃO DE EMPREGO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado às matérias inerentes a fraudes na relação de emprego que não foram objeto de classificação específica. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo. Incluem-se neste tema, por exemplo, o condicionamento do emprego à aquisição de produto ou serviço que a empresa comercializa; o condicionamento do emprego ao fornecimento, pelo empregado, de equipamento ou veículo com qual será realizado o trabalho, entre outros que possam ocorrer.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes na relação de emprego que não se enquadrem em nenhuma das espécies descritas neste grupo temático.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.3.	TRABALHO INTERMITENTE

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do(a) empregado(a) e do(a) empregador(a), exceto para o(a)s aeronautas, regido(a)s por legislação própria (art. 443, § 3º, CLT). O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito conterá especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido ao(à)s demais empregado(a)s do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Poderá o(a) empregado(a) ser convocado(a) com três dias corridos de antecedência pelo empregador, por qualquer meio de comunicação eficaz, informando qual será a jornada de trabalho. A recusa pelo(a) empregado(a) da oferta do(a) empregador(a) não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. O período de inatividade não impede o(a) trabalhador(a) de prestar serviços a outros contratantes. Ao final de cada período de prestação de serviço, o(a) empregado(a) receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: a) remuneração; b) férias proporcionais com acréscimo de um terço; c) décimo terceiro salário proporcional; d) repouso semanal remunerado; e) adicionais legais. O recibo de pagamento dessas verbas deverá conter a discriminação dos valores pagos a cada uma delas. O(A) empregador(a) efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária sobre as verbas pagas ao(à) empregado(a) em trabalho intermitente, além do depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, com o fornecimento de comprovante de cumprimento dessas duas obrigações. Após cada doze meses do início do primeiro período de trabalho intermitente para um(a) determinado(a) empregador(a), o(a) empregado(a) adquire o direito a usufruir um mês de férias, sendo que em tal período não poderá ser convocado(a) pelo(a) empregador(a) para prestar serviços. (art. 452-A, CLT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 443 e 452-A

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema todas as notícias de fato relacionadas ao trabalho intermitente, na forma das normas mencionadas acima.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.4.	TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O trabalho realizado por meio de plataformas digitais ou aplicativos consiste em uma das mais marcantes transformações envolvendo o mundo do trabalho. Há inúmeras denominações para caracterizar esse fenômeno: economia de bico (*gig economy)*, economia de compartilhamento (*sharing economy)*, economia colaborativa, economia sob demanda, uberização, capitalismo de plataforma, entre outras. Por meio de algoritmos e metadados, as plataformas digitais e aplicativos conduzem a adoção de comportamentos pelo(a)s trabalhadore(a)s, visando potencializar os retornos econômicos das empresas. Nesse novo regime, a partir de algoritmos, metadados, estipulação de regras e comandos pré-ordenados, ao(à) trabalhador(a) é incumbida a obrigação de reagir em tempo real aos sinais que lhes são emitidos para realizar objetivos assinalados pelos programas. Sob a premissa da subordinação, a(o)s trabalhadore(a)s não se exige seguirem ordens diretas de um(a) superior(a) hierárquico(a) pessoa física, mas sim as "regras do programa". Na lição de Alain Supiot substitui-se a ficção trabalho-mercadoria pela noção de liberdade programada. Os algoritmos garantem que os resultados finais esperados sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens pessoais e diretas àquele(a)s que realizam o trabalho. Neste novo regime, também se identifica confusão entre as esferas profissional e particular, obscurecendo, também, as fronteiras entre o emprego em tempo integral e

trabalho casual, entre trabalho dependente e independente e entre trabalho e lazer. Este tema é destinado a fraudes na relação de emprego que são implementadas mediante a utilização de plataformas digitais ou aplicativos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 2º, 3º, 6º e 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a fraudes na relação de emprego que são implementadas mediante a utilização de plataformas digitais.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.5.	INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA

TEMA	3.5.1	IRREGULARIDADES NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o art. 4º-A, da Lei nº 13.467/2017, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. O Supremo Tribunal Federal fixou tese jurídica, com efeito vinculante, para todo o Poder Judiciário, assim ementada: "É lícita a terceirização de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (Tema 725 de Repercussão Geral e ADPF 324). A novel legislação exige que a empresa prestadora de serviços a terceiros seja pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à

contratante serviços determinados e específicos. A ausência de determinação e especificação do objeto contratado resultaria em mera intermediação de mão de obra por empresa interposta (*marchandage)*, prática que continua vedada em nossa ordem jurídica. A terceirização deve envolver a prestação de serviços, e não o fornecimento de trabalhadore(a)s por meio de empresa interposta, devendo ser inexistente a pessoalidade e a subordinação direta com o(a) tomador(a) dos serviços. A validade da prestação de serviço a terceiros se sujeita ao cumprimento dos seguintes requisitos: a) efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviço, como objeto contratual; b) execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; e c) capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato. Ausentes quaisquer desses requisitos, desvirtua-se a prestação do serviço, configurando-se intermediação ilícita de mão de obra (art. 9º da CLT), com consequente reconhecimento de vínculo de emprego entre o(a)s trabalhadore(a)s intermediado(a)s e a empresa contratante do serviço. Ademais, com a finalidade de minimizar fraudes trabalhistas, a empresa prestadora de serviços a terceiros deve possuir capital social compatível com o número de empregado(a)s. Igualmente, devem ser assegurados aos empregado(a)s da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições relativas a alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial, treinamento e condições sanitárias, de saúde e segurança no trabalho, conforme regramento legal (art. 4-C, da Lei nº 6.019/74). Ainda, não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócio(a)s tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado(a) ou trabalhador(a) sem vínculo empregatício, exceto se forem aposentados (art. 5º-C, da Lei nº 6.019/74). Por fim, o(a) empregado(a) que for demitido(a) não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado(a) de empresa prestadora de serviços antes do decurso do prazo de dezoito meses, contados a partir da rescisão contratual do empregado (art. 5º-D, da Lei nº 6.019/74).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Declaração de Filadélfia OIT, item I, alínea *a*
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 2º, 3º e 9º
Lei 10.406/2002 (Código Civil), arts. 932 e 942
Lei nº 6.019/1974 alterada pelas Leis nº 13.429/17 e 13.467/17

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema todas as notícias de fato relacionadas às irregularidades nos contratos de prestação de serviços a terceiros.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.5.	INTERMEDIAÇÃO DE MÃO DE OBRA

TEMA	3.5.2	IRREGULARIDADES NO CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Trabalho temporário é o prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. A empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadore(a)s à disposição de outras empresas temporariamente. Para o funcionamento e registro, deverá ter: I - inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; II - registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; III - possuir capital social de, no mínimo, R$ 100.000,00 (cem mil reais). O contrato de trabalho temporário deverá ser feito por escrito e conter: I - qualificação das partes; II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário; III - prazo da prestação de serviços; IV - valor da prestação de serviços; V - disposições sobre a segurança e a saúde do(a) trabalhador(a), independentemente do local de realização do trabalho. O prazo do contrato será de até cento e oitenta dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo anterior, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. O(A)s trabalhadore(a)s temporário(a)s apresentam isonomia remuneratória com o(a)s empregado(a)s de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional. É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiro(a)s com visto provisório de permanência no País. É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do(a) trabalhador(a) qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 2º, 3º e 9º Lei nº 6.019/74 alterada pelas Leis nº 13.429/17 e 13.467/17

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema todas as notícias de fato relacionadas à irregularidade nos contratos de trabalho temporário.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS
GRUPO TEMÁTICO	3.6.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM AS FRAUDES TRABALHISTAS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Esse grupo temático visa alcançar processos sobre instituição ou manutenção de políticas públicas relacionadas às matérias inseridas nesta área temática, de forma a possibilitar o cadastramento do processo pelo MPT Digital. Abarca as hipóteses em que necessária a instituição de política pública relacionada com a implementação de ações para prevenir ou reparar fraudes trabalhistas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Lei Complementar nº 75/1993
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Convenções Internacionais da OIT

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com políticas públicas tendentes prevenir ou reparar fraudes trabalhistas.

ÁREA TEMÁTICA	3.	FRAUDES TRABALHISTAS

GRUPO TEMÁTICO	3.7.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM FRAUDES TRABALHISTAS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações concernentes a fraudes trabalhistas devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática. Deve ser observada, ainda, a precedência de cadastramento a partir de áreas temáticas especializadas, como a 2, 4, 5 e a 7, por exemplo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com fraudes trabalhistas, desde que não especificadas nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado. Deve ser observada, ainda, a precedência de cadastramento a partir de áreas temáticas especializadas.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 4
TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.1.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Este grupo temático tem como ideia central a necessidade de se combaterem práticas de certos administradores públicos que fraudam o perfil legal de cargos, empregos e funções públicas, nomeando, designando ou contratando pessoas para exercê-los em desacordo com as regras determinadas para cada uma dessas formas especiais de investidura.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, incisos V e IX.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com possível utilização de servidore(a)s comissionado(a)s ou exercentes de funções de confiança, de empregado(a)s público(a)s ou de servidore(a)s contratado(a)s administrativamente por excepcional interesse público, em hipóteses não autorizadas por lei.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.1.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

TEMA	4.1.1.	DESVIRTUAMENTO DE EMPREGO PÚBLICO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Na relação de emprego, um dos sujeitos é o trabalhador, pessoa física que labora de forma não eventual, mediante remuneração e sob a dependência jurídica de um(a) empregador(a). Assim, ainda que se trate da Administração Pública, esta se coloca na condição de empregadora quando admite para seus serviços um(a) trabalhador(a) com as características descritas acima e sob o regime jurídico celetista.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.962/2000 (Regime de Emprego Público do Pessoal da Administração Federal Direta, Autárquica e Fundacional)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com desvio de função ou desvirtuamento dos empregos públicos na administração direta e indireta.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.1.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

TEMA	4.1.2.	DESVIRTUAMENTO DE EMPREGO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO DE CONFIANÇA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Tratando-se dos entes da Administração Pública que admitem sob regime de emprego, além da criação de funções de confiança, tal como também já admitido pela legislação trabalhista, tem-se, via de regra, por analogia ao art. 37, V, CF, a criação de empregos em comissão. Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que tratem tanto da legalidade da instituição de empregos públicos em comissão e funções de confiança como o seu desvirtuamento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, inciso V.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que tenham por base a violação ao dispositivo constitucional ora mencionado, dentre as quais se incluem o desvirtuamento das funções de confiança não só na administração direita, mas também nas empresas públicas e sociedades de economia mista.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.1.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

TEMA	4.1.3.	DESVIRTUAMENTO NA CONTRATAÇÃO POR MEIO DE TERCEIROS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Administração Pública tem utilizado trabalhadore(a)s contratado(a)s por intermédio de empresas de fornecimento de mão de obra temporária, organizações sociais, cooperativas ou outras instituições privadas sem fins lucrativos ou não, as quais vêm prestando serviços em áreas típicas do setor público, através da celebração de contratos, convênios ou parcerias. Tais contratações têm sido utilizadas para atividades permanentes e em alguns casos com o intuito de burlar o concurso público, mantendo o(a) trabalhador(a) vinculado(a) à Administração Pública de forma ilegal.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, II
Lei nº 6.019/1974 (Trabalho Temporário e Terceirização)
Lei nº 9.637/1998 (Organizações Sociais)
Lei nº 9.790/1999 (Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público)
Lei nº 13.019/2014 (Estabelece o regime jurídico das parcerias voluntárias, envolvendo ou não transferências de recursos financeiros, entre a administração pública e as organizações da sociedade civil)

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto nº 8.726/2016 (Regulamenta a Lei nº 13.019/2014)
Lei nº 13.800/2019 (Autoriza a administração pública a firmar instrumentos de parceria e termos de execução de programas, projetos e demais finalidades de interesse público com organizações gestoras de fundos patrimoniais)
Decreto nº 9.507/2018 (Execução Indireta de Serviços pela Administração Pública Federal)

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com irregularidades na contratação de pessoal por intermédio de organizações sociais, cooperativas e outras instituições privadas sem fins lucrativos, que se apresentam como entidades sem fins lucrativos, por quaisquer esferas da Administração Pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.2.	DISPENSA ABUSIVA

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A extinção dos contratos individuais de trabalho no âmbito da Administração Pública pode dar-se de forma irregular. Estabelece a Constituição Federal, em seu artigo 41, § 1º, que o(a) servidor(a) público(a) estável só perderá o cargo: "I. em virtude de sentença judicial transitada em julgado; II. mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; III. mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa." O Ministério Público do Trabalho tem procedimentos investigatórios instaurados em decorrência da ausência de motivação da dispensa, quando necessária, ou ainda de alegação de falso motivo para o desligamento de empregado(a) público(a); de dispensa abusiva de concursado(a)s para viabilizar a nomeação de outro(a)s aprovado(a)s; de despedidas arbitrárias em entidades públicas de direito privado (fundações públicas de direito

privado, empresas públicas e sociedades de economia mista). O Supremo, no RE 589.998/PI, fixou a seguinte tese de repercussão geral: "a empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados".

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 41, § 1º Lei
nº 9.962/2000
OJ 247, II, sbdi-1 TST

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com abusividade ou ilegalidade no fundamento ou no motivo da dispensa de servidore(a)s ou celetistas ligado(a)s à administração pública direta ou indireta. Eventuais direitos laborais decorrentes do ato de despedimento serão objeto de cadastramento no grupo temático 4.9, devendo o(a) servidor(a) ou procurador(a) cadastrante, nesse caso, incluir obrigatoriamente o código do(s) tema(s) complementar(es).

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.3.	IRREGULARIDADE NA CONTRATAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A necessidade de ampliar a prestação de serviços públicos, especialmente depois da promulgação da Constituição Federal, fez com que a Administração Pública Federal elaborasse políticas públicas cada vez mais descentralizadas, transferindo para os Estados e Municípios, por meio de convênios e contratos administrativos, responsabilidades cada vez maiores em áreas cruciais para a sociedade brasileira. Os Programas Governamentais passaram a ter papel de destaque na implementação dessas políticas públicas, havendo programas executados por meio de contratos e convênios entre a União, Estados e Municípios, visando ao melhoramento de indicadores sociais, como mortalidade infantil, saúde da família, combate ao analfabetismo, controle de zoonoses. Não obstante a sua importância, na medida em que tais programas necessitam de pessoal para desempenhar seus objetivos, as irregularidades trabalhistas praticadas no âmbito deles também aumentam em volume e proporção, exigindo a atuação cada vez mais efetiva do Ministério Público do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com irregularidades na contratação de pessoal para programas governamentais de qualquer natureza (relacionados com a saúde; voltados para o(a)s indígenas; relacionados com a educação ou com a cultura; referentes ao auxílio ao primeiro emprego ou combate ao desemprego, entre outros) de quaisquer esferas da Administração Pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.4.	IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

TEMA

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a Lei nº 8.429/1992, artigos 9º, 10 e 11, constituem atos de improbidade administrativa: a) que importam em enriquecimento ilícito, o auferimento de qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades administrativas de qualquer esfera ou em entidades privadas das quais participe o poder público; b) que causam lesão ao erário, qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades acima referidas; c) que atentam contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, além de condutas previstas na Lei 12.846/2013.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, § 6º
Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa), arts. 9º, 10 e 11
Lei 12.846/2013(Lei Anticorrupção)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com atos caracterizáveis como improbidade administrativa, passíveis de investigação pelo Ministério Público do Trabalho, como os praticados pelo(a) administrador(a) público(a) ou por entes privados, tais como a de fraudar contrato de prestação de serviços terceirizados, criar pessoa jurídica, de modo fraudulento, para participar de contrato de prestação de serviços terceirizados; obter vantagem ou benefício indevido, de modo fraudulento, de modificações ou prorrogações de contratos de prestação de serviços celebrados com a administração pública e manipular ou fraudar o equilíbrio econômico e financeiro dos contratos de prestação de serviços celebrados com a administração pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.5.	RESPONSABILIDADE ESTATAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático teve origem na necessidade de se verificar a regularidade da imposição de responsabilidade do Estado pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas por prestadoras de serviço, nos casos de terceirização de serviços pela Administração (hipótese prevista no art. 5º-A, §5º, da Lei nº 6.019/1974 e na Súmula nº 331 do TST), bem como da responsabilidade pelos débitos trabalhistas de permissionárias ou concessionárias de serviços (art. 31 da Lei nº 8.987/1995) e, ainda, daquelas decorrentes de danos trabalhistas causados por seus órgãos ou agentes (*factum principis*), uma vez que tais situações não ocorrem em circunstâncias contratuais normais. São também passíveis de investigação as demais formas de responsabilização do Estado por danos causados aos direitos sociais do(a)s trabalhadore(a)s. O Decreto nº 9.571/2018, que trata sobre os compromissos da administração pública e das empresas com a observância dos direitos humanos, estabelece que deve haver capacitação de servidore(a)s público(a)s sobre a temática de direitos humanos e empresas, principalmente ações de garantia de (art. 3º, I e XI c/c art. 9º, XI).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 486
Lei nº 6.019/1974, art. 5ºA, § 5º
Lei nº 8.987/1995, art. 31, parágrafo único
Decreto nº 9.571/2018, art. 3º, I e XI c/c art. 9º, XI) Súmula
nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com ausência de conformidade e integridade na formulação, execução e fiscalização de contratos administrativos, na forma dos temas a seguir descritos.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	4.5.	RESPONSABILIDADE ESTATAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

TEMA	4.5.1.	CONFORMIDADE E INTEGRIDADE DOS INSTRUMENTOS LICITATÓRIO E CONTRATUAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Com o objetivo de combater fraudes trabalhistas, mediante a prestação de serviços a terceiros, ganha importância a necessidade de se verificar a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade e conformidade com vistas a prevenir ilícitos e danos de natureza trabalhista. Destaque-se que a Lei nº 12.846/2013 dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública (Lei de Combate à Corrupção), sendo que o seu decreto regulamentador (Decreto nº 8.420/2015) assim conceitua programa de integridade: "consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira(...)". De outro lado, a conformidade refere-se a busca do agir e atuar de acordo com o ordenamento jurídico, legal e infralegal, de forma voluntária e com proatividade, com vistas a prevenir e coibir práticas administrativas que tenham consequências nas relações de trabalho e acarretem prejuízo ao(à)s trabalhadore(a)s. A existência de mecanismos de integridade e conformidade apresenta-se essencial face aos riscos da prática de *dumping* social, com a consequente deterioração da concorrência no mercado, em razão do aproveitamento da precarização da mão de obra e desrespeito às normas trabalhistas. Nesse contexto de precarização das relações laborais, o *compliance* laboral surge não só como um instrumento de proteção contra a concorrência, mas como meio de promoção do trabalho decente. A partir deste tema, o Ministério Público atuará, por meio de procedimentos promocionais e investigatórios, objetivando o aperfeiçoamento dos instrumentos de licitação e contratos administrativos no que concerne ao cumprimento da legislação trabalhista.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 486
Lei nº 8.987/1995, art. 31, parágrafo único
Lei nº 9.613/1998 (COAF – Conselho de Controle de Atividade Financeiras)
Lei nº 12.846/2013 (Lei de Combate à Corrupção)
Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos)
Decreto Federal nº 8.420/2015
Guia de Programas de *Compliance* (CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com medidas de conformidade e integridade em processos de licitação e contratos administrativos com vistas ao cumprimento da legislação trabalhista.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.5.	RESPONSABILIDADE ESTATAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

TEMA	4.5.2.	FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Administração Pública tem obrigação de fiscalizar os contratos que celebrar com empresas prestadoras de serviços, com o objetivo de verificar se cumprem as normas trabalhistas vigentes frente ao(à)s empregado(a)s terceirizado(a)s, inclusive quanto à observância das normas de saúde e segurança desse(a)s trabalhadore(a)s e adoção de medidas em caso de ocorrência de acidente ou doença do trabalho, sob pena de ser responsabilizada subsidiariamente. O Artigo 117 da Lei 14.133/2021 dispõe: “Art. 117. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por 1 (um) ou mais fiscais do contrato, representantes da Administração especialmente designados conforme requisitos estabelecidos no art. 7º desta Lei, ou pelos respectivos substitutos, permitida a contratação de terceiros para assisti-los e subsidiá-los com informações pertinentes a essa

atribuição. § 1º O fiscal do contrato anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato, determinando o que for necessário para a regularização das faltas ou dos defeitos observados. § 2º O fiscal do contrato informará a seus superiores, em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes, a situação que demandar decisão ou providência que ultrapasse sua competência. § 3º O fiscal do contrato será auxiliado pelos órgãos de assessoramento jurídico e de controle interno da Administração, que deverão dirimir dúvidas e subsidiá-lo com informações relevantes para prevenir riscos na execução contratual. § 4º Na hipótese da contratação de terceiros prevista no caput deste artigo, deverão ser observadas as seguintes regras: I - a empresa ou o profissional contratado assumirá responsabilidade civil objetiva pela veracidade e pela precisão das informações prestadas, firmará termo de compromisso de confidencialidade e não poderá exercer atribuição própria e exclusiva de fiscal de contrato; II - a contratação de terceiros não eximirá de responsabilidade o fiscal do contrato, nos limites das informações recebidas do terceiro contratado.” A fiscalização dos contratos abrange a verificação do pagamento tempestivo das verbas trabalhistas, em conformidade com a legislação vigente, observados ainda os acordos e convenções coletivas de trabalho, de modo que nesse tema se inserem denúncias de não pagamento de piso salarial e outras verbas trabalhistas previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Mas não se trata de uma fiscalização apenas de cunho patrimonial, objetivando ainda verificar se o fiscal está deixando de exigir equipamentos de proteção individual e outras medidas de saúde e segurança do trabalho, embora previstas na planilha de custos e na formação de preços do contrato de prestação de serviços terceirizados.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos)
Decreto nº 9.571/2018, art. 3º, I, VII e XI
Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que apontem ausência de fiscalização dos contratos com prestadores de serviços, incluindo aspectos relacionados com a saúde e segurança do(a)s trabalhadore(a)s contratado(a)s, por parte da Administração Pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.5.	RESPONSABILIDADE ESTATAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	4.5.3.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A RESPONSABILIDADE ESTATAL NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Temário tem um mecanismo de interrelacionamento de temas e subtemas entre as várias áreas temáticas tendo em vista a necessidade de se atender ao contexto dos fatos denunciados, evitando-se, assim, a repetição de procedimentos e permitindo atuação especializada. Por isso, a inclusão deste tema permite que, ao ser recebida uma notícia de fato vinculada à responsabilidade estatal na terceirização de serviços, o cadastramento alcance todos os atributos trabalhistas relacionados com os sujeitos e com o objeto-base dessa notícia, ainda que constem de temas ou subtemas de outra área temática, como por exemplo a área 9 - Temas Gerais.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a responsabilidade estatal na terceirização de serviços não mencionadas nesta área temática, mas identificadas nas demais áreas temáticas, com especificação obrigatória do(s) tema(s) complementar(es).

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.6.	TRABALHO DA PESSOA PRESA OU EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL

TEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 7.210/1984 (Lei de Execução Penal - LEP), o(a) condenado(a) à pena privativa de liberdade deve trabalhar, na medida de suas aptidões e capacidade. Quanto àquele(a) que ainda não sofreu condenação definitiva, o trabalho é facultativo. O trabalho do(a) preso(a) permite diminuir o tempo de duração da sentença, ou seja, a remição de parte da pena. Além disso, compete ao Estado possibilitar o trabalho prisional, mas o(a) preso(a) não se submete ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (LEP, art. 28 § 2º). Cabe lembrar que é direito do(a) preso(a), além da atribuição de trabalho, a respectiva contraprestação (LEP, art. 41, inciso II), e sua jornada de trabalho não será inferior a seis, nem superior a oito horas, assegurado o descanso semanal (LEP, art. 33). O Decreto nº 9.450/2018 instituiu a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional - PNAT, voltada à ampliação e qualificação da oferta de vagas de trabalho, ao empreendedorismo e à formação profissional das pessoas presas e egressas do sistema prisional. De acordo com o art. 1º, da Resolução nº 196 do Conselho Nacional do Ministério Público, a implementação da PNAT será fiscalizada pelo Ministério Público por meio de interação e da troca de informações entre os órgãos com atribuição para fiscalização do controle carcerário, com o objetivo de acompanhar as contratações públicas e fiscalizar a regularidade do desenvolvimento das condições de saúde e segurança no trabalho, com especial atenção ao cumprimento dos direitos trabalhistas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.210/1984 (Lei de Execução Penal), art. 28 e seguintes
Decreto nº 9.450/2018
Resolução nº 196 do Conselho Nacional do Ministério Público
Lei 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos)

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o trabalho das pessoas presas ou egressas do sistema prisional, tanto dentro do sistema como fora dele.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.6.	TRABALHO DA PESSOA PRESA OU EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL

TEMA	4.6.1.	COTA LEGAL – LEGISLAÇÃO FEDERAL E ESTADUAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto nº 9.450 de 2018, que instituiu a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, prevê a obrigatoriedade de as empresas contratadas para prestação de serviços aos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional empregarem mão de obra formada por pessoas presas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, ou egressas do sistema prisional.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 9.450/2018, art. 6º

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à observância dos percentuais de vagas destinadas a pessoas presas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto, ou egressas do sistema prisional.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.6.	TRABALHO DA PESSOA PRESA OU EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	4.6.2.	DIREITOS DECORRENTES DO TRABALHO DO(A) PRESO(A) OU DO(A) EGRESSO(A)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto nº 9.450/2018, em seu art. 7º, prevê a obrigatoriedade de as empresas contratadas para prestação de serviços aos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional providenciarem às pessoas presas e às pessoas egressas contratadas: transporte; alimentação; uniforme idêntico ao utilizado pelos demais terceirizados; equipamentos de proteção, caso a atividade exija; inscrição do(a) preso(a) em regime semiaberto, na qualidade de segurado(a) facultativo(a), e o pagamento da respectiva contribuição ao Regime Geral de Previdência Social; e remuneração, nos termos da legislação pertinente.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 9.450 de 2018, art. 7º

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à observância dos direitos trabalhistas devidos às pessoas presas, em cumprimento de pena em regime fechado, semiaberto ou aberto.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.6.	TRABALHO DA PESSOA PRESA OU EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL

TEMA	4.6.3.	IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE TRABALHO NO ÂMBITO DO SISTEMA PRISIONAL (PNAT)

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto nº 9.450/2018 instituiu a Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional, que possui como objetivos: proporcionar, às pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, a ressocialização, por meio da sua incorporação no mercado de trabalho, e a reinserção no meio social; promover a qualificação das pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional, visando sua independência profissional por meio do empreendedorismo; promover a articulação de entidades governamentais e não governamentais, nas esferas federal, estadual, distrital e municipal, visando garantir efetividade aos programas de integração social e de inserção de pessoas privadas de liberdade e egressas do sistema prisional e cumpridoras de pena restritiva de direitos ou medida cautelar; ampliar a oferta de vagas de trabalho no sistema prisional, pelo poder público e pela iniciativa privada; incentivar a elaboração de planos estaduais sobre trabalho no sistema prisional, abrangendo diagnósticos, metas e estratégias de qualificação profissional e oferta de vagas de trabalho no sistema prisional; promover a sensibilização e conscientização da sociedade e dos órgãos públicos para a importância do trabalho como ferramenta para a reintegração social das pessoas em privação de liberdade e egressas do sistema prisional; assegurar os espaços físicos adequados às atividades laborais e de formação profissional e sua integração às demais atividades dos estabelecimentos penais; viabilizar as condições para o aprimoramento da metodologia e do fluxo interno e externo de oferta de vagas de trabalho no sistema prisional; fomentar a responsabilidade social empresarial; estimular a capacitação continuada do(a)s servidore(a)s que atuam no sistema prisional quanto às especificidades e à importância da atividade laborativa no sistema prisional; e promover a remição da pena pelo trabalho, nos termos do art. 126 da Lei nº 7.210 de 1984. A Resolução nº 196 do Conselho Nacional do Ministério Público dispõe que a implementação da PNAT será fiscalizada pelo Ministério Público por meio de interação e da troca de informações entre o(a)s membro(a)s com atribuição para fiscalização do controle carcerário, com o objetivo de acompanhar as contratações públicas e fiscalizar a regularidade do desenvolvimento das condições de saúde e segurança no trabalho, com especial atenção ao cumprimento dos direitos trabalhistas. O Ministério Público do Trabalho tem papel relevante na concretização da mencionada política, para ressocialização das pessoas a que se destina e para a observância de seus direitos trabalhistas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto nº 9.450/2018
Resolução nº 196 do Conselho Nacional do Ministério Público

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à implantação da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.6.	TRABALHO DA PESSOA PRESA OU EGRESSA DO SISTEMA PRISIONAL

TEMA	4.6.4.	INSPEÇÕES PERIÓDICAS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Resolução nº 196 do Conselho Nacional do Ministério Público - CNMP, em seu art. 1º, § 2º, dispõe que nas unidades prisionais onde seja desenvolvido trabalho interno, a inspeção mensal deverá ser preferencialmente acompanhada por membro(a) do Ministério Público do Trabalho designado(a) para avaliação das condições ambientais laborais e regularidade do cumprimento de direitos trabalhistas respectivos do(a)s profissionais lotado(a)s no sistema prisional, bem assim aquele(a)s mencionados no art. 7º do Decreto nº 9.450/2018. O CNMP também editou o Manual de Inspeção a Unidades Prisionais, o qual dispõe que "A realização de atividades laborais é de suma importância para que a pena alcance a finalidade de ressocialização do detento. É por meio da aquisição de novas habilidades técnicas e de preparo para a inserção no mercado de trabalho que se abre a possibilidade de construção de novos vínculos sociais, a reconstrução de vínculos familiares rompidos, a formulação de projetos de vida que não incluam o crime e a cristalização da possibilidade de edificação de um futuro produtivo e feliz. O sistema prisional tem apresentado grandes dificuldades de garantir que os apenados tenham acesso ao trabalho no interior das unidades penitenciárias. Os índices nacionais são muito baixos, não ultrapassando, em muitos Estados, a casa dos 5% da população carcerária. A situação, então, exige que o membro do Ministério Público atente tanto para os índices de presos trabalhando quanto para a espécie de trabalho que desenvolvem. No mais das vezes, são atividades ligadas à manutenção dos presídios e

penitenciárias, como limpeza de banheiros, de áreas comuns, que muito pouco agregam à necessidade de instrumentalizar essa população com as capacidades laborais necessárias à futura inserção no mercado de trabalho.8Impende endereçar atenção, também, à remuneração percebida pelo detento. Não são incomuns situações em que esses valores são desviados, mas o reeducando assina o recibo de pagamento como se, de fato, o tivesse recebido". Diante de tal situação, há inegável espaço de atuação por parte do Ministério Público do Trabalho, através da realização de inspeções periódicas nas unidades prisionais federais e estaduais, com o objetivo de garantir a higidez, salubridade e segurança no meio ambiente laboral em tais locais.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.210/1984 (Lei de Execução Penal), art. 28 e seguintes
Decreto nº 9.450/2018
Resolução nº 196 do Conselho Nacional do Ministério Público

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à implantação da Política Nacional de Trabalho no âmbito do Sistema Prisional.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

GRUPO TEMÁTICO	4.7.	CONCURSO PÚBLICO E PROCESSO SELETIVO PÚBLICO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho tem como um de seus objetivos o combate às irregularidades trabalhistas na Administração Pública. Em razão

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

disso, o MPT tem recebido e processado notícias de fato relacionadas com nomeação para exercício de cargos ou empregos públicos de provimento efetivo, de natureza celetista, sem a prévia realização de concurso ou de violação da ordem final de classificação, bem como irregularidades concernentes à frustração dos princípios da universalidade de acesso de candidato(a)s, da ampla publicidade do certame, do sigilo e da objetividade na formulação e correção das questões, bem como ao direito aos recursos administrativos além de notícias de irregularidade em provimento derivado de empregos públicos. No entanto, decisão do STF no Recurso Extraordinário (RE) 960429, estabeleceu que "Compete à Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade de certame em face da administração pública direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoal, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho". Considerando essa decisão, a Comissão Permanente de Revisão do Temário Unificado do MPT concluiu que os assuntos concernentes a concursos e processos seletivos públicos e suas consequências de ordem contratual deveriam permanecer neste temário, embora agrupados apenas um grupo temático, uma vez que ainda remanesce espaço para atuação extrajudicial e judicial do MPT, pois foi fixada competência residual da Justiça do Trabalho, segundo entendimento da Coordenação da CONAP, ouvida a propósito deste tema. É importante observar que a atuação do MPT se dá com vistas à garantia dos direitos fundamentais do(a)s trabalhadore(a)s, sendo certo que o direito ao trabalho é um direito fundamental, ao qual se liga o acesso universal e impessoal a empregos públicos e sua correta estipulação contratual, vinculada aos critérios que embasaram o certame. Ressalte-se que o julgamento do STF, acima referido, se relacionou com controvérsias de natureza jurídico-administrativas que surgem do certame (critérios para seleção e admissão de pessoal, tais como ordem de classificação e reserva de vagas no edital) e não haveria, em sua visão, um contrato de trabalho em vigor. Todavia, não há restrição à atuação do MPT na Justiça do Trabalho, quanto a cláusulas do contrato, pois a relação celetista se forma a partir da assinatura do instrumento contratual, que somente pode ser assinado após a aprovação no concurso público ou processo seletivo, sendo exemplos de denúncias cuja apuração ficaria a cargo do MPT: lotação de empregado(a) público(a) em local diverso da localidade prevista no edital; desvio de função de empregado(a) público(a) com exercício em cargo diverso do previsto no concurso público para o qual foram aprovado(a)s, entre outros, que defluem da contratação, embora se refiram à discrepância entre o que foi fixado no edital e passou a ser realizado no contrato de trabalho. Se, nos casos de impugnação ao edital, a decisão do STF no tema de Repercussão Geral nº 992 estabelece que é competente a Justiça Comum, é certo que, com a contratação, inicia-se nova fase, para a qual, as controvérsias existentes serão de competência da Justiça do Trabalho, pois se formou um contrato de trabalho. Vale ressaltar que notícias de fato relacionadas a assuntos como admissão sem concurso ou processo seletivo público, frustração na ordem de classificação, irregularidades em concursos ou processos seletivos, provimento derivado de cargos ou empregos públicos em desacordo com lei, bem como controvérsias sobre efeitos dos concursos verificados na fase contratual continuam chegado ao MPT e precisam de adequado cadastramento e autuação, para

posterior definição por parte do(a) procurador(a) sobre a melhor maneira de se proceder em relação ao procedimento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 37, caput e incisos I, II, III, IV e VIII
Recomendação CNMP nº 54/2017, que dispõe sobre a Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público Brasileiro

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato relacionadas com a admissão sem concurso ou processo seletivo público, frustração na ordem de classificação, irregularidades em concursos ou processos seletivos, provimento derivado de cargos ou empregos públicos em desacordo com lei, bem como controvérsias sobre concurso público cujos efeitos são verificados apenas em sua fase contratual. Pode ser necessário também conjugar o cadastramento com temas de outras áreas temáticas, o que poderá ser feito utilizando-se adicionalmente o grupo temático 4.9 e, a partir dele, correlacionando-se com os temas da área temática 9 o assunto de natureza contratual especificamente noticiado.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.8.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM O TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Esse grupo temático pretende alcançar os procedimentos que versem sobre a instituição ou manutenção de políticas públicas relacionadas às matérias inseridas nesta área temática, de forma a possibilitar o cadastramento do processo pelo MPT Digital.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Lei Complementar nº 75/1993

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com políticas públicas tendentes à regulação do trabalho na administração pública.

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.9.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS
Situações concernentes ao trabalho na administração pública devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito do(a)s trabalhadore(a)s no que dizem respeito ao trabalho na administração pública, desde que não especificados nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	4.	TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
GRUPO TEMÁTICO	4.10.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Havendo denúncia que envolva ente da Administração Pública, direta ou indireta, a notícia de fato deve ser vinculada a esta área temática. Entretanto, se a matéria noticiada em face de entes administrativos abranger tema cuja descrição esteja em outra área temática, cabe nesse caso a(o) servidor(a) ou a(o) procurador(a) cadastrante, ao indicar o presente grupo temático, complementar a descrição do objeto mediante a inclusão obrigatória do código do(s) tema(s) complementar(es).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastrados neste grupo temático os assuntos que, embora tratados em outras áreas deste temário, digam respeito ao trabalho na administração pública, os quais deverão ser obrigatoriamente incluídos como temas complementares, sob pena de o sistema não completar o cadastramento.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 5
TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se trabalho portuário aquele executado por trabalhadore(a)s em portos organizados e em instalações portuárias de uso público ou privativo e retroportuárias, situadas dentro ou fora da área do porto organizado, em operações de movimentação de passageiro(a)s ou de movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou

provenientes de transporte aquaviário. Tais operações ocorrem tanto a bordo de navios e embarcações quanto em terra.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 21, XII, "d" e "f"
Lei nº 12.815/2013, Capítulo VI (dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários e outras providências)
Lei nº 9.719/1998 (dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências)
Lei nº 14.047/2020 (dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário e outras providências)
Norma Regulamentadora nº 29 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho (trata da segurança e saúde no trabalho portuário)
Convenção nº 137 da OIT (convenção referente às repercussões sociais dos novos métodos de processamento de carga nos portos)
Decreto nº 1.574/1995 (promulga a Convenção 137 da OIT)
Recomendação nº 145 da OIT (recomendações sobre as repercussões sociais dos novos métodos de processamentos de carga nos portos)
Decreto nº 8.033/2013 (regulamenta disposições da Lei 12.815/13 e as demais disposições legais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias)
Decreto nº 1.912/1996 (dispõe sobre o alfandegamento de portos organizados e instalações portuárias de uso público e de uso privativo e dá outras providências)
Instrução Normativa DC/INSS nº 31, de 13 de julho 2000 (estabelece procedimentos de arrecadação e fiscalização das contribuições incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores portuários avulsos)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático, nos temas a seguir descritos, as notícias de fato relacionadas com irregularidades no trabalho portuário concernentes aos temas 5.1.1. Atribuições do OGMO, 5.1.2. Trabalhador(a) Portuário(a). 5.1.3. Operador(a) Portuário(a), 5.1.4. Autoridade Portuária e 5.1.5. Outros temas relacionados com o trabalho portuário. Tratando-se de assuntos constantes de outras áreas temáticas e aplicáveis ao trabalho portuário, o cadastramento deve ser feito no grupo temático 5.6, com indicação obrigatória do(s) tema(s) complementar(es).

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 12.815/2013, art. 32, determinou que o(a)s operadore(a)s portuário(a)s constituam, em cada porto organizado, o Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário – OGMO, com a finalidade primordial de administrar o fornecimento da mão de obra do(a) trabalhador(a) portuário(a) e do(a) trabalhador(a) portuário(a) avulso(a), de acordo com as normas legais e com as disposições das convenções e acordos coletivos de trabalho. São atribuições legais do OGMO, segundo a norma mencionada acima: "I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso; III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro; IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso; V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso; VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários". De acordo com o art. 33 da Lei nº 12.825/2013, compete ainda ao OGMO, na gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso: "I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades: a) repreensão verbal ou por escrito; b) suspensão do registro pelo período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias; ou c) cancelamento do registro; II - promover: a) a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários; b) o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; e c) a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalhador; III - arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária; IV - arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão; V - zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso; e VI - submeter à administração do porto propostas para aprimoramento da operação portuária e valorização econômica do porto".

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), arts. 32 e 33
Lei nº 9.719/1998 (Proteção ao trabalho portuário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fatos irregulares relacionados com o exercício das atribuições do OGMO, descritas nestas notas explicativas e relacionadas nos subtemas abaixo.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO

SUBTEMA	5.1.1.1.	ESCALAÇÃO DE TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) AVULSO(A)

NOTAS EXPLICATIVAS

O(A)s trabalhadore(a)s portuário(a)s avulso(a)s registrado(a)s e cadastrado(a)s no OGMO têm direito de concorrer à escala diária para composição de equipes de trabalho. A escalação, em sistema de rodízio, será feita pelo órgão gestor de mão-de-obra, por meio eletrônico inviolável e tecnicamente seguro (Lei nº 14.047/2020) de modo que o(a) trabalhador(a) possa habilitar-se sem comparecer ao posto de escalação. O OGMO deverá, quando exigido pela fiscalização do trabalho e do INSS, exibir as listas de escalação diária, por operador(a) portuário(a) e por navio, sendo de sua exclusiva responsabilidade a exatidão dos dados constantes dessas listas. Deverá ainda o OGMO assegurar que não haja preterição do(a) trabalhador(a) regularmente registrado(a) e simultaneidade na escalação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), art. 32, incisos IV e V

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Lei nº 9.719/1998 (Proteção ao trabalho portuário), arts. 4º e 8º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com a escalação de trabalhadore(a)s portuário(a)s avulso(a)s registrado(a)s e cadastrado(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO

SUBTEMA	5.1.1.2. SELEÇÃO PARA INGRESSO DE TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) AVULSO(A) NO CADASTRO OU NO REGISTRO

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 12.815/13, art. 34, IV, é atribuição do OGMO a seleção e o registro do(a) trabalhador(a) portuário(a) avulso(a). Sendo sua incumbência manter, com exclusividade, o cadastro do(a) trabalhador(a) portuário(a) e o registro do(a) trabalhador(a) portuário(a) avulso(a), tornaram comuns os procedimentos de seleção para ingresso inicial desse(a)s trabalhadore(a)s como cadastrado(a)s e para posterior acesso deste(a)s ao quadro de registrado(a)s. De forma geral, as regras dos procedimentos seletivos são estabelecidas a partir de negociações coletivas entre as representações sindicais profissionais e econômicas, normas essas que devem ser objetivas e permitir o acesso universal de candidatos e candidatas que preencham os requisitos mínimos estabelecidos para o exercício da atividade.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), art. 34, inciso IV
Lei nº 9.719/1998 (Proteção ao trabalho portuário)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com irregularidades em procedimentos seletivos de trabalhadore(a)s portuário(a)s avulso(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO

SUBTEMA	5.1.1.3.	TREINAMENTO E HABILITAÇÃO DE TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) AVULSO(A)

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 32, III, da Lei nº 12.815/13, compete ao OGMO promover o treinamento e a habilitação profissional do(a) trabalhador(a) portuário(a), para que possa exercer suas atividades como cadastrado(a) ou registrado(a). O artigo 33 da lei citada estabelece que tal formação profissional deve adequar-se aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários, devendo incluir treinamento multifuncional.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013(Lei dos Portos), art. 32, III
Norma Regulamentadora nº 29 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Decreto-Lei nº 828/69

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com treinamento e habilitação de trabalhador(a) portuário(a).

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO

SUBTEMA	5.1.1.4.	COMISSÃO PARITÁRIA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o art. 37 da Lei nº 12.815/13, compete ao OGMO constituir em sua estrutura uma comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35 dessa lei. Embora o artigo 37 da Lei nº 12.815/13 admita que as partes recorram à arbitragem de ofertas finais, o MPT tem recebido notícias de fato por meio das quais se alega irregularidade na constituição ou no funcionamento dessas comissões paritárias.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), art. 37
Convenções, acordos ou contratos coletivos específicos

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato notícias que veiculem alegações de irregularidades na constituição ou no funcionamento das comissões paritárias.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.1.	ATRIBUIÇÕES DO OGMO

SUBTEMA	5.1.1.5.	OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS ÀS ATRIBUIÇÕES DO OGMO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

Sendo várias as atribuições dos órgãos de gestão de mão-de-obra portuária avulsa, conforme dispostas no Capítulo VI da Lei nº 12.815/13, inadequações podem ocorrer e neste caso aquelas que não se enquadrem nos subtemas 5.1.1.1. a 5.1.1.4 devem ser cadastradas com o código 5.1.1.5.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), capítulo VI
Lei nº 9.719/1998 (Proteção ao trabalho portuário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato inerentes às atribuições do OGMO que não se enquadrem especificamente nos subtemas 5.1.1.1. a 5.1.1.4.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	5.1.2.	TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o Manual do Trabalho Portuário do Ministério do Trabalho e Emprego, há duas formas de trabalho portuário: o trabalho portuário avulso e o trabalho portuário com vínculo empregatício. “Denomina-se Trabalhador Portuário Avulso (TPA) aquele que, inscrito no Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO), presta serviços na área do porto organizado, sem vínculo empregatício, a vários tomadores de mão-de-obra. Assim, trabalhador(a) portuário(a) é o(a) trabalhador(a) devidamente habilitado(a) a executar atividades portuárias definidas em lei, realizadas nas instalações portuárias de uso público ou privativo, dentro dos limites do porto organizado, ou fora desses limites nos casos previstos em lei”. É possível ainda que, embora registrado(a) no OGMO, o(a) trabalhador(a) avulso(a) seja cedido(a), em caráter permanente, com vínculo empregatício, por tempo indeterminado a operador(a) portuário(a) (Lei nº 9.719/98, art. 3º), caso em que o OGMO deverá manter o registro desse(a) trabalhador(a), que, ao desligar-se do emprego, poderá voltar a concorrer às oportunidades de trabalho avulso.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)
Lei nº 9.719/1999 (Proteção ao Trabalho Portuário)
Norma Regulamentar nº 29 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho (Segurança e Saúde no Trabalho Portuário) Convenção
nº 137 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o(a) trabalhador(a) portuário(a), com obrigatória especificação do código do tema complementar ou da descrição da irregularidade noticiada para que o cadastramento seja possível no MPT Digital e indique exatamente o fato investigado em relação ao(à) trabalhador(a).

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.3.	OPERADOR(A) PORTUÁRIO(A)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o art. 2º, XIII, da Lei nº 12.815/2013, operador(a) portuário(a) é a "pessoa jurídica pré-qualificada para exercer as atividades de movimentação de passageiros ou movimentação e armazenagem de mercadorias, destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, dentro da área do porto organizado. O(A)s operadore(a)s portuário(a)s são pré-qualificado(a)s pela administração do porto organizado de acordo com as regras estabelecidas pelo poder concedente (art. 17, III, Lei nº 12.815/13). De acordo com a operação portuária que será realizada, o(a) operador(a) portuário(a) promove a requisição da mão-de-obra necessária.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático, de acordo com os subitens que seguem, as notícias de fato que se refiram a situações envolvendo contratação irregular de trabalhador(a) portuário(a) com vínculo empregatício; fiscalização da presença de trabalhador(a) portuário(a) avulso(a) no local de trabalho e demais irregularidades que se possam imputar a operadore(a)s portuário(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.3.	OPERADOR(A) PORTUÁRIO(A)

SUBTEMA	5.1.3.1.	CONTRATAÇÃO IRREGULAR DE TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) COM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o art. 40 da Lei nº 12.815/2013, o trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadore(a)s portuário(a)s com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadore(a)s portuário(a)s avulso(a)s. Porém, as contratações sob a forma de vínculo empregatício por tempo indeterminado serão feitas exclusivamente dentre trabalhadore(a)s portuário(a)s avulso(a)s registrado(a)s, conforme § 2º do artigo acima referido. Estabelece ainda o artigo 40 da Lei nº 12.815/2013 que nas atividades portuárias acima referidas o operador portuário "não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974".

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), art. 40, § 2º
Convenção nº 137 da OIT (artigo 3º)

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste subitem as notícias de fato que reportem contratações de trabalhadore(a)s com vínculo de emprego em situações diversas das permitidas pela Lei nº 12.815/2013.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.3.	OPERADOR(A) PORTUÁRIO(A)

SUBTEMA	5.1.3.2.	FISCALIZAÇÃO DA PRESENÇA DE TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) AVULSO(A) NO LOCAL DE TRABALHO

NOTAS EXPLICATIVAS

Pela Lei nº 9.719/1998, art. 6º, cabe a(o) operador(a) portuário(a) e ao órgão gestor de mão-de-obra verificar a presença, no local de trabalho, do(a)s trabalhador(a)es constantes da escala diária. Somente fará jus à remuneração o(a) trabalhador(a) avulso(a) que, constante da escala diária, estiver em efetivo serviço.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.719/98 (Proteção do Trabalho Portuário), art. 6º

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste subitem as irregularidades noticiadas ao MPT relativas aos atos materiais ou jurídicos de verificação da presença de trabalhadore(a)s portuário(a)s avulso(a)s ao trabalho e de comunicação dessa presença ao OGMO.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.3.	OPERADOR(A) PORTUÁRIO(A)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA	5.1.3.3.	OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS A(O) OPERADOR(A) PORTUÁRIO(A) (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

O temário permite o cadastramento de matérias distintas das especificadas nos subtemas 5.1.3.1 e 5.1.3.2 sempre que se referirem a inadequações de conduta atribuíveis a operadore(a)s portuário(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)
Convenção nº 137 da OIT
Lei nº 9.719/1998 (Proteção do Trabalho Portuário)
Instrumentos coletivos específicos

O QUE CADASTRAR

Notícias de fato que tenham um(a) operador(a) portuário(a) como sujeito ativo da suposta inadequação trabalhista e que não se enquadrem nas matérias especificadas nos subtemas 5.1.3.1 e 5.1.3.2.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.4.	AUTORIDADE PORTUÁRIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Lei nº 12.815/2013 assinala que a administração do porto é exercida diretamente pela União, pela delegatária ou pela entidade concessionária do porto organizado. O exercente dessa atividade é denominado "autoridade portuária" (art. 17), a quem compete: "I - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos e os contratos de concessão; II - assegurar o gozo das vantagens decorrentes do melhoramento e aparelhamento do porto ao comércio e à navegação; III - pré-qualificar os operadores portuários, de acordo com as normas estabelecidas pelo poder concedente; IV - arrecadar os valores das tarifas relativas às suas atividades; V - fiscalizar ou executar as obras de construção, reforma, ampliação, melhoramento e conservação das instalações portuárias; VI - fiscalizar a operação portuária, zelando pela realização das atividades com regularidade, eficiência, segurança e respeito ao meio ambiente; VII - promover a remoção de embarcações ou cascos de embarcações que possam prejudicar o acesso ao porto; VIII - autorizar a entrada e saída, inclusive atracação e desatracação, o fundeio e o tráfego de embarcação na área do porto, ouvidas as demais autoridades do porto; IX - autorizar a movimentação de carga das embarcações, ressalvada a competência da autoridade marítima em situações de assistência e salvamento de embarcação, ouvidas as demais autoridades do porto; X - suspender operações portuárias que prejudiquem o funcionamento do porto, ressalvados os aspectos de interesse da autoridade marítima responsável pela segurança do tráfego aquaviário; XI - reportar infrações e representar perante a Antaq, visando à instauração de processo administrativo e aplicação das penalidades previstas em lei, em regulamento e nos contratos; XII - adotar as medidas solicitadas pelas demais autoridades no porto; XIII - prestar apoio técnico e administrativo ao conselho de autoridade portuária e ao órgão de gestão de mão de obra; XIV - estabelecer o horário de funcionamento do porto, observadas as diretrizes da Secretaria de Portos da Presidência da República, e as jornadas de trabalho no cais de uso público; e XV - organizar a guarda portuária, em conformidade com a regulamentação expedida pelo poder concedente." Há competências da Autoridade Portuária que são exercidas em coordenação com a Autoridade Marítima (art. 18, I) e em coordenação com a Autoridade Aduaneira (art. 18, II). A Lei nº 12.815/2013 prevê ainda a instituição, em cada porto organizado, de um Conselho de Autoridade Portuária, órgão consultivo da administração do porto cujo regulamento disporá sobre as atribuições, o funcionamento e a composição dos conselhos de autoridade portuária, assegurada a participação de representantes da classe empresarial, do(a)s trabalhadore(a)s portuário(a)s e do poder público.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), art. 2º e capítulo IV
Lei nº 9.719/1998 (Proteção do Trabalho Portuário)
Portaria nº 350 de 2014 (Secretaria de Portos)
Portaria SEP nº121 de 2009
Lei nº 10.826/2003, art. 6º, VII
Lei nº 13.675/2018, art. 9º, § 2º, XVI

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Resolução nº 7.940 da Antaq
Decreto nº 8.033/2013

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as atribuições da autoridade portuária, dentre elas o controle de acesso, a fiscalização do(a)s operadore(a)s portuários e a Guarda Portuária.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.4.	AUTORIDADE PORTUÁRIA

SUBTEMA	5.1.4.1.	CONTROLE DE ACESSO DE TRABALHADOR(A) PORTUÁRIO(A) AVULSO(A)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Autoridade Portuária, dentre outras atribuições inerentes aos serviços portuários que presta, passíveis inclusive de fiscalização pela Agência Nacional de Transportes Aquaviários - ANTAQ, devem implementar controle de acesso e sistema de segurança nas áreas interna e externa do porto, conforme requisitos mínimos exigidos pela Polícia Federal, pela Receita Federal do Brasil, ou pelo Código Internacional para a Proteção de Navios e Instalações Portuárias (Código ISPS), quando cabível, o que inclui mecanismos de controle de acesso de trabalhadore(a)s portuário(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)
Lei nº 9.719/1998 (Proteção do Trabalho Portuário)
Resolução ANTAQ nº 3.274, de 6 de fevereiro de 2014

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com o acesso de trabalhadore(a)s portuário(a)s aos portos e instalações portuárias.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.4.	AUTORIDADE PORTUÁRIA

SUBTEMA	5.1.4.2.	FISCALIZAÇÃO DE OPERADORE(A)S PORTUÁRIO(A)S

NOTAS EXPLICATIVAS

É atribuição da Autoridade Portuária fiscalizar a operação portuária, zelando pela realização das atividades com regularidade, eficiência, segurança e respeito ao meio ambiente, bem como suspender operações portuárias que prejudiquem o funcionamento do porto, ressalvados os aspectos de interesse da autoridade marítima responsável pela segurança do tráfego aquaviário (Lei nº 12.815/13, art. 17, incisos VI e X). Essas atribuições não limitam ou excluem as competências regulatórias e fiscalizatórias da Antaq sobre operadores, arrendatários e autoridade portuária.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)
Lei nº 9.719/1998 (Proteção do Trabalho Portuário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que tenham a autoridade portuária como sujeito ativo de situação inadequada ou irregular no que concerne à fiscalização do(a)s operadore(a)s portuário(a)s.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.4.	AUTORIDADE PORTUÁRIA

SUBTEMA	5.1.4.3.	GUARDA PORTUÁRIA

NOTAS EXPLICATIVAS

É atribuição da Autoridade Portuária organizar a guarda portuária, em conformidade com a regulamentação expedida pelo poder concedente (Lei nº 12.815/2013, art. 17, XV). Essa organização pressupõe, no plano trabalhista, atos de recrutamento e seleção, contratação, capacitação, dimensionamento de quadros, gestão de escalas e jornadas de trabalho, oferta de recursos materiais e de equipamentos de segurança individual, entre outros atos administrativo-trabalhistas que podem eventualmente revelar-se em contrariedade ao ordenamento trabalhista.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos), art. 17
Portaria nº 350 de 2014 (Secretaria de Portos)
Portaria SEP nº 121 de 2009
Lei nº 10.826/2003, art. 6º, VII
Lei nº 13.675/2018, art. 9º, § 2º, XVI
Resolução nº 7.940 da ANTAQ

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que digam respeito a irregularidades trabalhistas envolvendo as autoridades portuárias e as guardas portuárias por elas organizadas.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.4.	AUTORIDADE PORTUÁRIA

SUBTEMA	5.1.4.4.	OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS À AUTORIDADE PORTUÁRIA (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

Como observado nas notas explicativas do tema 5.1.4 são várias as atribuições da Autoridade Portuária. Eventuais irregularidades a ela direcionadas e que não se refiram especificamente aos subtemas 5.1.4.1 a 5.1.4.3. deverão ser cadastradas neste subtema, acrescido da descrição ou especificação da irregularidade noticiada.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)
Decreto nº 8.033/13 (Regulamenta o disposto na Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, e as demais disposições legais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato envolvendo a autoridade portuária em questões trabalhistas que não estejam disciplinadas nos subtemas 5.1.4.1 a 5.1.4.3.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	5.1.	TRABALHO PORTUÁRIO

TEMA	5.1.5.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO PORTUÁRIO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Neste grupo temático 5.1. foram indicados temas que mais frequentemente se apresentam ao MPT, como atribuições do OGMO (5.1.1); trabalhador(a) portuário(a) (5.1.2); operador(a) portuário(a) (5.1.3) e autoridade portuária (5.1.4). Temas diversos desses, relacionados ao trabalho portuário, devem ser cadastrados neste tema, com especificação obrigatória da matéria a que se refere a notícia de fato.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 21, XII, “d” e “f”
Lei nº 12.815/2013 (Lei dos Portos)
Lei nº 9.719/1998 (Proteção do Trabalho Portuário)
Lei nº 14.047/2020 (dispõe sobre medidas temporárias para enfrentamento da pandemia da Covid-19 no âmbito do setor portuário e outras providências)
Norma Regulamentadora nº 29 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho (trata da segurança e saúde no trabalho portuário)
Convenção nº 137 da OIT (convenção referente às repercussões sociais dos novos métodos de processamento de carga nos portos)
Decreto nº 1.574/95 (promulga a Convenção 137 da OIT)
Recomendação nº 145 da OIT (recomendações sobre as repercussões sociais dos novos métodos de processamentos de carga nos portos)
Decreto nº 8.033/2013 (regulamenta disposições da Lei 12.815/2013 e as demais disposições legais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias)
Decreto nº 1.912/1996 (dispõe sobre o alfandegamento de portos organizados e instalações portuárias de uso público e de uso privativo e dá outras providências)
Instrução Normativa DC/INSS nº 31, de 13 de julho 2000 (estabelece procedimentos de arrecadação e fiscalização das contribuições incidentes sobre a remuneração dos trabalhadores portuários avulsos)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relativas ao trabalho portuário e que não se refiram especificamente aos temas 5.1.1 a 5.1.4. Tratando-se, portanto, de situações não enquadráveis naqueles temas, há necessidade de se discriminar o objeto a ser investigado.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O termo “Aquaviário” refere-se ao trabalho prestado pelo(a)s profissionais aquaviário(a)s definido(a)s pela Lei nº 9.537/1998, em seu artigo 2º, III, como “todo aquele com habilitação certificada pela autoridade marítima para operar embarcações em caráter profissional”. São enquadrados nos seguintes grupos, segundo o artigo 1º do Decreto nº 2.596, de 18.05.1998: “I. Marítimos: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário e para a navegação interior nos canais, lagoas, baías, angras, enseadas e áreas marítimas consideradas abrigadas; II. Fluviários: tripulantes que operam embarcações classificadas para a navegação interior nos lagos, rios e de apoio portuário fluvial; III. Pescadores: tripulantes que exercem atividades a bordo de embarcações de pesca; IV. Mergulhadores: tripulantes ou profissionais não-tripulantes com habilitação certificada pela autoridade marítima para exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação e prestar serviços eventuais a bordo ligados às atividades subaquáticas; V. Práticos: aquaviários não tripulantes que prestam serviços de praticagem embarcados; VI. Agentes de Manobra e Docagem: aquaviários não-tripulantes que manobram navios nas fainas em diques, estaleiros e carreiras.”

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 150 a 152; 248 a 252
Lei nº 9.432/1997 (dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário)
Lei nº 9.537/1997 (dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário)
Lei nº 7.573/1986 (dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo)
Lei nº 11.959/2009 (Lei da Pesca)
Lei nº 11.699/2008 (Dispõe sobre as Colônias, Federações e Confederação Nacional dos Pescadores)
Lei nº 10.779/2003 (Seguro-Defeso)
Lei nº 2.180/1954 (dispõe sobre o Tribunal Marítimo)
Lei nº 5.811/1972 (dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos); Lei nº 7.064/1982 (dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior)
Decreto nº 2.256/1997 (regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432/1997)
Decreto nº 2.596/1998 (regulamenta a Lei nº 9.537/1997, que dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional)
Decreto-Lei nº 190/1967 (dispõe sobre o despacho de embarcações e dá outras providências)
Decreto-Lei nº 244/1967 (indústria naval)
Decreto nº 64.618/1969 (Regulamento de Trabalho a Bordo de Embarcações Pesqueiras);
Decreto nº 64.385/1969 (regulamenta o Decreto-lei nº 190/1967, que dispõe sobre o despacho de embarcações e dá outras providências)
Decreto-Lei nº 666/1969 (institui a obrigatoriedade de transporte em navio de bandeira brasileira e dá outras providências)
Decreto-Lei nº 691/969 (dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista e dá outras providências) Normas
da Autoridade Marítima Brasileira (NORMAM)
NR 30 - Norma Regulamentadora 30, do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, que trata da saúde e segurança no trabalho aquaviário Resolução Normativa nº 5 do Conselho Nacional de Imigração
Resolução Normativa nº 6 do Conselho Nacional de Imigração
Convenção nº 186 da OIT - Convenção sobre trabalho marítimo (MLC 2006)
Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (1982) – Promulgada pelo Decreto nº 99.165, de 12 de março de 1990
Convenção STCW (1978) - Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Guarda de Marítimos (Decreto nº 89.822/1984)
Convenção Internacional para Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) - Promulgada pelo Decreto nº 87.186/1982
RIPEAM - Convenção sobre o Regulamento Internacional para evitar abalroamentos no mar, 1972

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Convenção nº 16 da OIT: Convenção relativa ao exame médico obrigatório das crianças e menores empregados a bordo dos vapores. Ratificação: 08/06/1936 Promulgação: Decreto nº 1.398/1937 - DOU 27/01/1937

Convenção nº 22 da OIT: Convenção concernente ao contrato de engajamento de marinheiros. Ratificação: 18/06/1965. Promulgação: Decreto nº 58.8171966 - DOU 19/07/1966

Convenção nº 53 da OIT: Convenção relativa ao mínimo de capacidade profissional dos capitães e oficiais de marinha mercante. Ratificação: 12/10/1938; Promulgação: Decreto nº 3.343/1938 - DOU 31/12/1938

Convenção nº 92 da OIT: Convenção relativa ao alojamento da tripulação a bordo (revista em 1949). Ratificação: 12/10/1938; Promulgação: Decreto nº 3.343/1938 - DOU 31/12/1938

Convenção nº 125 da OIT: Convenção sobre certificados de capacidade dos pescadores Ratificação: 21/08/1970; Promulgação: Decreto nº 67.341/1970 - DOU 06/10/1970

Convenção n° 126 da OIT: Convenção sobre Alojamento a Bordo dos Navios de Pesca Ratificação: 12/04/1994; Promulgação: Decreto nº 2.420/1997 - DOU 17/12/2007

Convenção nº 133 da OIT: Convenção sobre alojamento a bordo de navios (disposições complementares). Ratificação: 16/04/1992; Promulgação: Decreto nº 1.257/1994 - DOU 30/09/1994

Convenção nº 134 da OIT: Convenção sobre Prevenção de Acidentes de Trabalho dos Marítimos. Ratificação: 25/07/1996; Promulgação: Decreto nº 3.251/1999 - DOU 18/11/1999

Convenção nº 138 e Recomendação nº 146 da OIT: Convenção e Recomendação sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego (Revisão da Convenção sobre a Idade Mínima dos Marítimos). Ratificação: 28/06/2001; Promulgação: Decreto nº 4.134/2002 - DOU 18/02/2002

Convenção nº 145 da OIT: Convenção sobre a Continuidade de Emprego da Gente do Mar. Ratificação: 18/05/1990; Promulgação: Decreto nº 128/1991 - DOU 23/05/1991

Convenção nº 146 da OIT: Convenção sobre Férias Remuneradas Anuais da Gente do Mar. Ratificação: 24/09/1998; Promulgação: Decreto nº 3.168/1999 - DOU 15/09/1999

Convenção nº 147 da OIT: Convenção sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante - NORMAM. Ratificação: 17/01/1991; Promulgação: Decreto nº 447/1992 - DOU 10/02/1992

Convenção nº 163 da OIT: Convenção sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos no Mar e no Porto. Ratificação: 04/03/1997; Promulgação: Decreto nº 2.669/1998, DOU 16/07/1998

Convenção nº 164 da OIT: Convenção sobre a Proteção da Saúde e a Assistência Médica aos Trabalhadores Marítimos. Ratificação: 04/03/1997; Promulgação: Decreto nº 2.671/1998, DOU 16/07/1998

Convenção nº 166 da OIT: Convenção sobre a Repatriação dos Trabalhadores Marítimos (revisada). Ratificação: 04/03/1997; Promulgação: Decreto nº 2.670/1998, DOU 16/07/1998

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Convenção nº 178 da OIT: Convenção relativa à Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos. Ratificação: 21/12/2007; Promulgação: Decreto nº 6.766/2009 - DOU 11/02/2009

Convenção nº 185 da OIT (revisada): Convenção que trata do novo Documento de Identidade do Trabalhador Marítimo. Ratificação: 21/01/2010; Promulgação: Decreto nº 8.605/2015 - DOU 21/12/2015

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de irregularidades trabalhistas que digam respeito aos profissionais aquaviários e às suas associações, na forma dos temas e subtemas seguintes.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Transporte aquaviário (aquático ou hidroviário) consiste no transporte de cargas ou pessoas por meio de embarcações de diferentes tamanhos e configurações que trafegam em mares (transporte marítimo de longo curso), ao longo da costa (cabotagem) ou em rios e lagos de interior (navegação fluvial ou lacustre). Nos termos da Lei nº 9.432/1997, são tipo de navegação: a) navegação interior, assim considerada a realizada em hidrovias interiores, em percurso nacional ou internacional; b) navegação de cabotagem, aquela desenvolvida entre portos ou pontos do território brasileiro, utilizando a via marítima ou esta e as vias navegáveis interiores; c) navegação de longo curso, a realizada entre portos brasileiros e estrangeiros; d) navegação de apoio marítimo, utilizada para apoio logístico a embarcações e instalações (como plataformas marítimas, por exemplo) em águas territoriais nacionais e na zona econômica; e) navegação de apoio portuário, desenvolvida exclusivamente em portos e terminais aquaviários, para atendimento a embarcações e instalações portuárias. Segundo a Agência Nacional de Transportes Aquáticos – ANTAQ

é crescente o transporte de pessoas e cargas por meio de navegação de longo curso e de cabotagem, bem como a navegação interior, efetuada na rede hidroviária brasileira, que soma 37.800 km de rios e lagos navegáveis. Segundo dados do anuário estatístico da ANTAQ, no acumulado janeiro/outubro de 2020 foram transportadas 670 milhões de toneladas de cargas gerais em navios de longo curso, 161 milhões de toneladas em navios de cabotagem e 32,3 milhões de toneladas em navegação interior. Considerando tal contexto, o Ministério Público do Trabalho incluiu em seu planejamento estratégico a proteção do trabalhador aquaviário e como iniciativa a implementação da legislação trabalhista referente ao trabalho aquaviário.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.432/1997 (Transporte Aquaviário)
Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)
Convenção nº 178 da OIT
Convenção nº 186 da OIT (Norma 2.3; Diretriz B2.3)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 248 a 252, 354
Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)
Resolução Normativa nº 06, de 01.12.2017, do Conselho Nacional de Imigração (art. 4º)
Resolução Normativa nº 05, de 01.12.2017, do Conselho Nacional de Imigração (art. 5º).

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades trabalhistas concernentes ao trabalho aquaviário na navegação marítima, fluvial, lacustre e de travessia.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA	5.2.1.1.	ESCALA DE TRABALHO E PERÍODO DE EMBARQUE

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Consolidação das Leis do Trabalho disciplina a matéria nos seus artigos 248 a 252, regulando jornadas de trabalho (normal e extraordinária), compensações, trabalho em domingos e feriados, forma de controle de jornadas. Também o Decreto nº 2.256/1997, que disciplina o Registro Especial Brasileiro para embarcações de que trata a Lei nº 9.432/1997, admite a suplementação das regras aplicáveis aos tripulantes, assim considerado(a) o(a) trabalhador(a) aquaviário(a), com vínculo empregatício que, embarcado(a), exerça funções na operação da embarcação, com base em convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 8º do Decreto nº 2.256/1997).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 248 a 252 Decreto nº 2.256/1997 (Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432/1997)
Lei nº 9.432/1997 (dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as escalas de trabalho das tripulações de embarcações classificadas para a navegação em mar aberto, apoio marítimo, apoio portuário, apoio fluvial e para a navegação interior.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA	5.2.1.2.	PROPORCIONALIDADE DE BRASILEIRO(A)S

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Dispõe a CLT no artigo 354 que "A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar". O parágrafo único desse artigo estabelece que a "proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários." Por sua vez, a Lei nº 9.432/1997 estabelece em seu art. 4º que "nas embarcações de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação."

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 354
Lei nº 9432/1997 (dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a proporcionalidade de tripulantes brasileiro(a)s em embarcações de transporte de carga ou passageiros. q

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA	5.2.1.3.	TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO DO(A) TRABALHADOR(A)

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Lei nº 7.573/86 trata do ensino profissional marítimo, de responsabilidade da Marinha do Brasil, com o propósito promover o preparo técnico-profissional do pessoal para a Marinha Mercante e atividades correlatas, além do desenvolvimento do conhecimento no domínio da Tecnologia Marítima e das Ciências Náuticas. Pelo art. 4°, I, "a", da Lei nº 9537/1998, dentre as atribuições da autoridade marítima está a de elaborar normas para habilitação e cadastro do(a)s aquaviário(a)s e amadore(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.573/1986 (Ensino Profissional marítimo)
Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário), art. 4, I, "a"
Norma Regulamentadora nº 30 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
NORMAM 13/DPC
Convenção STCW (1978) – (Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Guarda de Marítimos e Decreto promulgador nº 89.822/1984)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o treinamento e a qualificação de trabalhador(a)s aquaviário(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA	5.2.1.4.	TRIPULAÇÃO MÍNIMA DE SEGURANÇA

NOTAS EXPLICATIVAS

A autoridade marítima tem a atribuição de determinar a tripulação de segurança das embarcações, assegurado às partes interessadas o direito de interpor recurso, quando

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

discordarem da quantidade fixada (Lei nº 9.537/1998, art. 4º, III). As regras disciplinadoras constante da fundamentação normativa indicada a seguir.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário) Decreto-Lei nº 190/1967 (art. 2º, inciso III)
NORMAM 1 e 2/DPC

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as tripulações mínimas de segurança em embarcações de transporte de passageiros e carga.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA	5.2.1.5.	PRATICAGEM

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o capítulo III da Lei nº 9.537/1997, o serviço de praticagem é considerado atividade essencial que deve estar permanentemente disponível nas zonas de praticagem estabelecidas pela autoridade marítima e consiste no conjunto de atividades profissionais de assessoria à(o) Comandante, requeridas por força de peculiaridades locais que dificultem a livre e segura movimentação da embarcação. Esse serviço será executado por prático(a)s devidamente habilitado(a)s, individualmente, organizado(a)s em associações ou contratado(a)s por empresas. A inscrição de aquaviário(a)s como prático(a)s obedecerá aos requisitos estabelecidos pela autoridade marítima, sendo concedida especificamente para cada zona de praticagem, após a aprovação em exame e estágio de qualificação. A manutenção da habilitação do(a) prático(a) depende do cumprimento da frequência mínima de manobras estabelecida pela autoridade marítima. Um caso especial é da habilitação é a de comandantes de navios de bandeira brasileira a conduzir a embarcação

sob seu comando no interior de zona de praticagem específica ou em parte dela, os quais serão considerados como práticos nesta situação exclusiva, sob as regras da autoridade marítima. Segundo o Conselho Nacional de Praticagem, essa atividade de condução e manobra de navios é realizada por trabalhadore(a)s marítimo(a)s especializado(a)s com base no conhecimento dos acidentes e pontos característicos da área onde é desenvolvido. É realizado em trechos da costa, em baías, portos, estuários de rios, lagos, rios, terminais e canais onde há tráfego de navios. A principal razão da existência desse serviço é proporcionar maior eficiência e segurança à navegação e garantir a proteção da sociedade e preservação do meio ambiente.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)
Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)
Convenção nº 178 da OIT (Inspeção das Condições de Vida e de Trabalho dos Trabalhadores Marítimos)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de irregularidades trabalhistas que digam respeito à atividade de praticagem, acima definida.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

SUBTEMA	5.2.1.6.	REPATRIAÇÃO

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O Brasil ratificou a convenção 166 da OIT, que disciplina a repatriação do(a)s trabalhadore(a)s marítimo(a)s. De acordo com a Parte II, Artigo 2, dessa Convenção, todo(a) marinheiro(a) terá direito a ser repatriado(a) nas circunstâncias seguintes: "a) quando um contrato por tempo determinado ou para uma viagem específica expirar no exterior; b) quando expirar o período de aviso prévio dado conforme as cláusulas do contrato de alistamento ou do contrato de trabalho do marinheiro; c) em caso de doença, acidente ou qualquer outro motivo médico que exija sua repatriação, desde que tenha a correspondente autorização médica para viajar; d) em caso de naufrágio; e) quando o armador não puder continuar cumprindo suas obrigações legais ou contratuais como empregador do marinheiro devido a falência, venda do navio, mudança do registro do navio ou qualquer outro motivo análogo; f) quando um navio se dirigir a uma zona de guerra, tal como definida pela legislação nacional ou pelos acordos coletivos, aonde o marinheiro não concordar em ir; g) em caso de término ou interrupção do emprego do marinheiro como consequência de um laudo arbitral ou de um acordo coletivo, ou em caso de término do emprego por qualquer outro motivo similar."

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 166 da OIT (Decreto 10.088/2019)
Convenção nº 186 da OIT (Decreto 10.088/2019)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que se refiram a situações que demandem repatriação de trabalhore(a)s aquaviário(a)s brasileiro(a)s ou estrangeiro(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.1.	NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA	5.2.1.7. OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS À NAVEGAÇÃO MARÍTIMA, FLUVIAL, LACUSTRE E DE TRAVESSIA (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, este temário permite o cadastramento de qualquer matéria ligada à navegação marítima, fluvial, lacustre e de travessia. Assim, ao receber a notícia de fato, o(a) servidor(a) cadastrante deverá analisar o teor da notícia de fato, verificar se há possibilidade de enquadramento, total ou parcial, nos temas e subtemas anteriores. Não sendo adequada a correlação, a matéria será cadastrada neste subtema, com especificação obrigatória do objeto a ser investigado.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Descrita nas notas do tema 5.2.1

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que se refiram a situações que não se enquadrem nos subtemas 5.2.1.1 a 5.2.1.6.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.2.	PESCA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 2º, da Lei nº 11.959/2009, considera-se: "... III - pesca: toda operação, ação ou ato tendente a extrair, colher, apanhar, apreender ou capturar recursos

pesqueiros; (...) V - armador de pesca: a pessoa física ou jurídica que, registrada e licenciada pelas autoridades competentes, apresta, em seu nome ou sob sua responsabilidade, embarcação para ser utilizada na atividade pesqueira pondo-a ou não a operar por sua conta; VI - empresa pesqueira: a pessoa jurídica que, constituída de acordo com a legislação e devidamente registrada e licenciada pelas autoridades competentes, dedica-se, com fins comerciais, ao exercício da atividade pesqueira prevista nesta Lei; (...) XXI - pescador amador: a pessoa física, brasileira ou estrangeira, que, licenciada pela autoridade competente, pratica a pesca sem fins econômicos; XXII - pescador profissional: a pessoa física, brasileira ou estrangeira residente no País que, licenciada pelo órgão público competente, exerce a pesca com fins comerciais, atendidos os critérios estabelecidos em legislação específica."

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.959/2009 (Política Nacional de Aquicultura e Pesca)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com as atividades de pesca.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.2.	PESCA

SUBTEMA	5.2.2.1.	COLÔNIA DE PESCADORE(A)S

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei nº 11.699/2008 dispõe sobre as Colônias, Federações e Confederação Nacional dos Pescadores, regulamentando o parágrafo único do artigo 8º da Constituição Federal. Para essa lei, as colônias de pescadore(a)s, as federações estaduais e a confederação nacional

dos pescadore(a)s ficam reconhecidas como órgãos de representação do(a)s trabalhadore(a)s do setor artesanal da pesca, com forma e natureza jurídica próprias, obedecendo ao princípio da livre organização previsto no artigo 8º da Constituição Federal. Cabe às colônias, às federações estaduais e à confederação nacional dos pescadores a defesa dos direitos e interesses da categoria, em juízo ou fora dele, dentro de sua jurisdição, sendo-lhes assegurados os seguintes direitos: plena autonomia e soberania de suas assembleias-gerais; representar, perante os órgãos públicos, contra quaisquer ações de pesca predatória e de degradação do meio ambiente; faculdade de montagem de bens e serviços para o desenvolvimento profissional, econômico e social das comunidades pesqueiras. Acrescente-se que é livre a associação do(a)s trabalhadore(a)s do setor artesanal da pesca ao seu órgão de representação, comprovando o(a)s interessado(a)s sua condição de pescadore(a)s no ato da admissão. As colônias de Pescadore(a)s são autônomas, sendo expressamente vedado ao Poder Público, bem como às federações e à confederação, a interferência e a intervenção na sua organização. As colônias de pescadores são criadas a partir de assembleias de fundação convocadas para esse fim pelo(a)s trabalhadore(a)s do setor pesqueiro artesanal da sua base territorial e em seguida constituídas na forma da legislação vigente. Após feita a respectiva publicação e registrados os documentos no cartório próprio, adquirem personalidade jurídica, tornando-se aptas a funcionar.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º, parágrafo único
Lei nº 11.699/2008 (Colônias, Federações e Confederação de Pescadores)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a atuação, gestão, exercício de prerrogativas e demais de natureza trabalhista imputados a colônias, federações e confederação de pescadore(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.2.	PESCA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA	5.2.2.2.	SEGURO-DEFESO

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei 10.779/2003 dispõe em seu artigo 1º que o(a) pescador(a) artesanal de que tratam a alínea "b" do inciso VII do art. 12 da Lei nº 8.212/1991, e a alínea "b" do inciso VII do art. 11 da Lei nº 8.213/1991, desde que exerçam sua atividade profissional ininterruptamente, de forma artesanal e individualmente ou em regime de economia familiar, farão jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 1 (um) salário-mínimo mensal, durante o período de defeso de atividade pesqueira para a preservação da espécie (redação dada pela Lei nº 13.134/2015). O período de defeso de atividade pesqueira é o fixado pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, em relação à espécie marinha, fluvial ou lacustre a cuja captura o(a) pescador(a) se dedique.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 10.779/2003 (dispõe sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas aspectos trabalhistas envolvendo o seguro-defeso.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.2.	PESCA

SUBTEMA	5.2.2.3	ESCALA DE TRABALHO E PERÍODO DE EMBARQUE

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Consolidação das Leis do Trabalho disciplina a matéria nos seus artigos 248 a 252, regulando jornadas de trabalho (normal e extraordinária), compensações, trabalho em domingos e feriados, forma de controle de jornadas. Também o Decreto nº 2.256/1997, que disciplina o Registro Especial Brasileiro para embarcações de que trata a Lei nº 9.432/1997, admite a suplementação das regras aplicáveis à(ao)s tripulantes, assim considerado(a)s o(a)s trabalhador(a)s aquaviário(a)s, com vínculo empregatício que, embarcado(a), exerçam funções na operação da embarcação, com base em convenções e os acordos coletivos de trabalho (art. 8º do Decreto nº 2.256/1997).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 248 a 252 Decreto nº 2.256/1997 (Regulamenta o Registro Especial Brasileiro - REB, para embarcações de que trata a Lei nº 9.432, de 8 de janeiro de 1997)
Lei nº 9.432/1997 (dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com as escalas de trabalho das tripulações de embarcações de pesca.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.2.	PESCA

SUBTEMA	5.2.2.4	OUTRAS MATÉRIAS LIGADAS À PESCA (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, este temário permite o cadastramento de qualquer matéria ligada à pesca. Assim, ao receber a notícia de fato, o(a) servidor(a) cadastrante deverá analisar o teor da notícia de fato, verificar se há possibilidade de enquadramento, total ou parcial, nos subtemas anteriores. Não sendo adequada a correlação, a matéria será cadastrada neste subtema, com especificação obrigatória do objeto a ser investigado.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Descrita nas notas do tema 5.2.2

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que se refiram a situações que não se enquadrem nos subtemas 5.2.2.1 a 5.2.2.3.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.3.	MERGULHO PROFISSIONAL (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Trabalhos submersos são realizados em meio líquido, nos quais o(a) mergulhador(a) é submetido(a) a pressões superiores à atmosférica, com necessidade de criteriosa descompressão, segundo as tabelas existentes na Norma Regulamentadora nº 15, Anexo 6 (trabalho sob condições hiperbáricas). O(A)s mergulhadore(a)s são profissionais qualificado(a)s e habilitado(a)s para utilização de equipamentos de mergulho. Integram a

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

categoria de trabalhadore(a)s aquaviário(a)s do 4º grupo. Segundo a Normam-15/DPC, o(a) mergulhador(a) profissional inicia suas atividades, nunca antes dos 18 anos de idade, na classe de Mergulhador Raso (mergulhador que opera com ar comprimido (MGE), qualificado(a) para operar até a profundidade de cinquenta metros, empregando ar comprimido como mistura respiratória, portando diploma do Curso Expedito de Mergulho a Ar com Equipamento Dependente (C-EXP-MARDEP), realizado no Centro de Instrução e Adestramento Almirante Áttila Monteiro Aché (CIAMA), da Marinha do Brasil, ou de Curso Básico de Mergulho Raso Profissional realizado em escola de mergulho credenciada pela DPC. Na classe de Mergulhador Profundo (mergulhador(a) que opera com mistura artificial – MGP), o(a) profissional deve ser qualificado(a) para operar em profundidades maiores que cinquenta metros, empregando mistura respiratória artificial (MRA), com diploma do Curso Especial de Mergulho Saturado (C-ESPMGSAT), realizado no CIAMA, ou Curso Básico de Mergulho Profundo Profissional realizado em escola de mergulho credenciada pela DPC. A Norman-15 faz ainda menção a outras espécies de mergulho. Mergulho Amador: prática de mergulho com finalidade recreativa, regulamentada por normas específicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Mergulho Autônomo: aquele em que o suprimento de mistura respiratória é portado pelo(a) próprio(a) mergulhador(a) e utilizado como sua única fonte respiratória. Não é permitido seu emprego em mergulhos com paradas para descompressão ou na presença de condições perigosas e/ou especiais. Mergulho Científico: atividade de investigação científica que utiliza técnicas de mergulho para a observação e coleta de dados para projetos vinculados a entidades de ensino e pesquisa. A atividade não se encontra definida ou regulamentada no âmbito nacional. Mergulho Dependente: aquele em que o suprimento de mistura respiratória é fornecido diretamente da superfície por meio de mangueiras, a partir de compressores ou cilindros de armazenamento de alta pressão. Mergulho em Altitude: mergulho realizado em localidade acima do nível do mar, onde as condições de pressão são alteradas, exigindo o cumprimento de procedimentos específicos. Mergulho em Ambiente Confinado: trabalho submerso realizado em local onde existam obstáculos que impossibilitem o retorno do(a) mergulhador(a) à superfície, adotando uma linha reta e vertical a partir do local do mergulho (trabalhos em estruturas de plataformas, etc.). Também são considerados ambientes confinados tubulões ou estruturas semelhantes que dificultem a movimentação do(a) mergulhador(a), mesmo que este(a) tenha acesso direto à superfície. Mergulho Excepcional: operação de mergulho que exija equipamentos e/ou procedimentos especiais, diferentes dos usualmente empregados nos trabalhos, caracterizando situações de emergência, devendo sempre ser apoiada em planos de contingência e por equipes devidamente treinadas. A DPC deverá ser informada sempre que ocorrer essa situação de mergulho. Mergulho Profissional (Comercial): a atividade de mergulho profissional é efetuada exclusivamente por empresa prestadora de serviços de mergulho, devidamente cadastrada, com o emprego obrigatório de Aquaviários do 4º grupo, no exercício de atribuições diretamente ligadas às atividades subaquáticas, com habilitação certificada pela AMB nas categorias MGE e/ou MGP, de acordo com as características da operação. As habilitações adicionais do(a)s mergulhadore(a)s requeridas para tipos de trabalho específicos (fotografia submarina, corte e solda submarinos, ensaios não destrutivos, operação de câmara hiperbárica e outros) são de responsabilidade das empresas de

mergulho e devem ser mencionadas nos Planos de Operação e comprovadas durante inspeções nas frentes de trabalho. Mergulho Profundo: mergulho realizado em profundidades maiores que cinquenta metros, com a utilização de MRA. Divide-se em: a) Mergulho de Intervenção (Bounce Dive) - técnica de mergulho que utiliza sino de mergulho (sino fechado) ou sinete (sino aberto) e não ultrapassa a profundidade de noventa metros. O tempo de fundo é limitado a valores que não incidam no emprego das técnicas de saturação. Para a utilização desta técnica, o(a)s componentes da equipe de mergulho (supervisor(a) e mergulhadore(a)s) devem ser habilitado(a)s em curso de mergulho profundo. b) Mergulho Saturado - mergulho que emprega técnicas de saturação, nas quais o mergulhador é exposto, em profundidade pré-determinada, à pressão por tempo suficiente para que seu organismo atinja o limite de absorção de gás inerte. O(A) mergulhador(a) é transferido(a) para o local de trabalho por meio de um sino fechado, retornando à câmara de vida sem necessidade de efetuar descompressão, que será realizada apenas ao final do período da operação. O Livro de Registro de Mergulhador – LRM é o documento pessoal e indispensável para o exercício da atividade pelo(a) mergulhador(a), estando regulado pelo item 0107 do capítulo 1 da Norman 15, bem como no Anexo 6 da NR-15. O LRM deverá conter, além dos dados pessoais, a classificação de nível e o registro dos exames médicos periódicos, as informações elencadas no subitem 2.12.2 do Anexo 6 da NR-15. As anotações no LRM serão realizadas pelo mergulhador, empregador ou médico, conforme a situação. O Livro de Registro de Mergulhador(a) também deverá conter registro de treinamento de resgate e de retorno ao sino em situações de emergência, para mergulho com umbilical, para distâncias superiores a 33 metros. O Registro das Operações de Mergulho – ROM, é um documento obrigatório para cada atividade de mergulho, no qual devem constar os dados da operação de mergulho referidos no subitem 2.12.1 do Anexo 06 item 2 da NR-15. A atividade de mergulho é considerada como atividade insalubre em grau máximo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)
Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)
Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho (Anexo 6)
NORMAN-15 (Norma da Autoridade Marítima para Atividades Subaquáticas aprovada pela Portaria 09 de 11 de fevereiro de 2000

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com mergulho profissional e outras formas de mergulho em situação de trabalho subordinado, seu contrato e escalas de trabalho, bem como atividades profissionais de guia e instrutor(a) de mergulho e de outros tipos, dentre as acima descritas.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.2.	TRABALHO AQUAVIÁRIO

TEMA	5.2.4.	NAVIOS DE CRUZEIRO (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Navios de cruzeiro, para os efeitos deste temário, são embarcações nacionais ou estrangeiras que realizam a atividade de cruzeiros marítimos ou fluviais em águas jurisdicionais brasileiras. A Resolução Normativa nº 05, de 1º de dezembro de 2017, disciplina a concessão de autorização de residência para fins de trabalho sem vínculo empregatício no Brasil a marítimo(a) que trabalhe a bordo de embarcação de cruzeiro pela costa brasileira. Mas a possibilidade de ocorrência de irregularidades trabalhistas em navios de cruzeiro vai muito além da autorização de trabalho ao(à) estrangeiro(a) e de proporcionalidade de brasileiros na tripulação, abrangendo questões relacionadas com jornadas de trabalho, descanso, capacitação, meio ambiente de trabalho, entre outras hipóteses de ordem trabalhista ligadas a essa atividade e que devem ser cuidadas pelo MPT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Resolução Normativa nº 5 do Conselho Nacional de Imigração CNIG
Resolução CNIG MJSP nº 43, de 23 de julho de 2020
Convenção nº 186 da OIT (MLC 2006)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Notícias de fato que tenham origem em atividades laborais prestadas em navios de cruzeiro operando em águas jurisdicionais brasileiras.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.3.	PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o artigo 2º, inciso XIV, da Lei nº 9.537/1997, plataforma é a "instalação ou estrutura, fixa ou flutuante, destinada às atividades direta ou indiretamente relacionadas com a pesquisa, exploração e explotação dos recursos oriundos do leito das águas interiores e seu subsolo ou do mar, inclusive da plataforma continental e seu subsolo". Há vários tipos diferentes de plataformas marítimas: a) as auto eleváveis, assim consideradas aquelas com três ou mais pernas de tamanho variável, que podem ser posicionadas em locais de diferentes profundidades, apoiando as pernas no fundo do mar e elevando-se acima da superfície marítima; b) as fixas, montadas sobre estrutura fixa (jaqueta), que se apoia no fundo do mar; c) as semissubmersíveis, dotadas de flutuadores, sem apoio no solo submarino. Além dessas, há unidades de produção, armazenamento e transferência de petróleo, construídas a partir de navios: FPSO (Floating, Production, Storage & Offloading), FPU (Floating Production Unit), FSO (Floating, Storage & Offloading) e UEP (Unidade Estacionária de Produção, que permanece posicionada numa mesma locação, geralmente por alguns anos, ancorada ou, em alguns casos, em posicionamento dinâmico, para receber a produção de poços e injetar fluidos na formação). A Norma Regulamentadora nº 37 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho estabelece os requisitos mínimos de segurança, saúde e condições de vivência no trabalho a bordo de plataformas de petróleo em operação nas águas jurisdicionais brasileiras. A observância dessa NR não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições legais com relação à matéria de segurança e saúde no trabalho e ainda daquelas oriundas de contratos de trabalho, acordos de trabalho e convenções coletivas de trabalho, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA:

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)
Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)
Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho
Lei nº 5.811/1972 (Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 248 a 252, 354
Resolução Normativa nº 5 do Conselho Nacional de Imigração CNIG
Resolução Normativa nº 6 do Conselho Nacional de Imigração CNIG
Norma Regulamentadora n º 37 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com irregularidades trabalhistas em plataformas marítimas.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.3.	PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO

TEMA	5.3.1.	ESCALA DE TRABALHO E PERÍODO DE EMBARQUE

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei 5.811/1972 disciplina o regime de trabalho do(a)s empregado(a)s que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. O art. 2º dessa norma dispõe que sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o(a) empregado(a) será mantido(a) em seu posto de trabalho em regime de revezamento. Nesse caso, o regime de revezamento em

turno de 8 (oito) horas será adotado nas atividades previstas acima, ficando a utilização do turno de 12 (doze) horas restrita às seguintes situações especiais: a) atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar; b) atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso. Situações relacionadas com intervalos destinados a repouso e alimentação, direitos e vantagens decorrentes dos regimes de 8 e 12 horas diárias de trabalho, sobreaviso, repouso semanal, trabalho noturno, duração dos revezamentos de escala, períodos de embarque e instrumentos coletivos são tratados nos artigos 3º a 11 da Lei nº 5.811/1972.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário)
Decreto nº 2.596/1998 (Regulamenta a Lei nº 9.537/1998)
Convenção nº 178 da Organização Internacional do Trabalho
Lei nº 5.811/1972 (Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que reportem irregularidades em plataformas marítimas no que concerne a escalas de trabalho e períodos de embarque.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.3.	PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO

TEMA	5.3.2.	PROPORCIONALIDADE DE BRASILEIRO(A)S

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Dispõe a CLT no seu artigo 354 que “A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo,

e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar". O parágrafo único desse artigo estabelece que a "proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários." Por sua vez, a Lei 9.432/1997 estabelece em seu art. 4º que "nas embarcações de bandeira brasileira serão necessariamente brasileiros o comandante, o chefe de máquinas e dois terços da tripulação."

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 354
Lei nº 9.432/1997 (dispõe sobre a ordenação do transporte aquaviário)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a proporcionalidade de tripulantes brasileiro(a)s em plataformas marítimas.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.3.	PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO

TEMA	5.3.3.	TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO DO(A) TRABALHADOR(A)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Pelo art. 4°, I, "a", da Lei nº 9.537/1998, dentre as atribuições da autoridade marítima está a de elaborar normas para habilitação e cadastro do(a)s aquaviário(a)s e amadore(a)s. A Lei 7.573/1986 trata do ensino profissional marítimo, de responsabilidade da Marinha do Brasil, com o propósito promover o preparo técnico-profissional do pessoal para a

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Marinha Mercante e atividades correlatas, além do desenvolvimento do conhecimento no domínio da Tecnologia Marítima e das Ciências Náuticas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.573/1986 (Ensino Profissional marítimo)
Lei nº 9.537/1998 (Segurança no Tráfego Aquaviário), art. 4, I, "a"
Norma Regulamentadora nº 30 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Norma Regulamentadora nº 37 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
NORMAM 13/DPC
Convenção STCW (1978) - Convenção Internacional sobre Padrões de Treinamento, Certificação e Guarda de Marítimos e Decreto promulgador nº 89.822/84)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o treinamento e a qualificação de trabalhador(a)s aquaviário(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.3.	PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO

TEMA	5.3.4.	OUTROS TEMAS LIGADOS A PLATAFORMAS MARÍTIMAS DE PETRÓLEO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Como regra geral, este temário permite o cadastramento de qualquer matéria ligada a plataformas marítimas de petróleo. Assim, ao receber a notícia de fato, o(a) servidor(a) cadastrante deverá analisar o teor da notícia de fato, verificar se há possibilidade de enquadramento, total ou parcial, nos subtemas anteriores. Não sendo adequada a

correlação, a matéria será cadastrada neste subtema, com especificação obrigatória do objeto a ser investigado.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Descrita nas notas do tema 5.3

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que se refiram a situações que não se enquadrem nos subtemas 5.3.1 a 5.3.3.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.4.	INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Norma Regulamentadora nº 34 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho tem por finalidade estabelecer os requisitos mínimos e as medidas de proteção à segurança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho das atividades da indústria de construção e reparação naval, assim consideradas todas aquelas desenvolvidas no âmbito das instalações empregadas para esse fim ou nas próprias embarcações e estruturas, tais como navios, barcos, lanchas, plataformas fixas ou flutuantes, dentre outros. A partir desse objetivo e campo de aplicação, a norma disciplina as responsabilidades de empregadore(a)s e trabalhadore(a)s, a capacitação e o treinamento, a documentação que deve permanecer à disposição do(a)s auditore(a)s fiscais incluindo a análise preliminar de risco (APR) a fim de medir os riscos potenciais, suas causas, consequências e possíveis medidas de controle. Além disso, estabelece medidas específicas sobre trabalho a quente,

trabalho em altura, trabalho com exposição a radiações ionizantes, trabalhos de jateamento e hidro jateamento, atividades de pintura, movimentação de cargas, montagem e desmontagem de andaimes, equipamentos portáteis, instalações elétricas provisórias, testes de estanqueidade.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Norma Regulamentadora nº 34 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho (Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e reparação naval) Decreto-lei nº 244/1967

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com indústria da construção e reparação naval.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO
GRUPO TEMÁTICO	5.5.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM O TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Esse grupo temático visa alcançar processos de instituição ou manutenção de políticas públicas relacionadas às matérias inseridas nesta área temática, de forma a possibilitar o cadastramento do procedimento pelo MPT Digital. Abarca as hipóteses em que é necessária a instituição de política pública relacionada com a implementação de ações para garantir a adequação das condições laborais do(a)s trabalhadore(a)s portuário(a)s, aquaviário(a)s, de pesca, em plataformas marítimas, assim como de trabalhadore(a)s nas indústrias de construção e reparação naval.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 7º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Normas descritas nas notas dos grupos temáticos 5.1, 5.2, 5.3, 5.4

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com políticas públicas tendentes a garantir a adequação das condições laborais do(a)s trabalhadore(a)s portuário(a)s, aquaviário(a)s, de pesca, em plataformas marítimas, assim como de trabalhadore(a)s nas indústrias de construção e reparação naval.

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.6.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações concernentes ao trabalho portuário e aquaviário devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito do(a)s trabalhadore(a)s no que dizem respeito ao trabalho portuário e aquaviário, desde que não especificados nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado

ÁREA TEMÁTICA	5.	TRABALHO PORTUÁRIO E AQUAVIÁRIO

GRUPO TEMÁTICO	5.7.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O temário tem um mecanismo de interrelacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista a necessidade de se atender ao contexto dos fatos denunciados, evitando com isso a repetição de temas e permitindo atuação especializada. Assim, com a inclusão deste grupo temático, o MPT Digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isso se faça necessário em razão da especialização, considerando as regras de distribuição vigentes na unidade. Situações de trabalho portuário, aquaviário, pesca, plataformas marítimas ou ainda aqueles desenvolvidos no âmbito da indústria da construção e reparação naval podem acarretar violações de direitos laborais relacionados com registro, salários, férias, jornada, repousos, fundo de garantia do tempo de serviço, contribuições sociais, verbas resilitórias e demais condições de trabalho. Assim, deverá o(a) servidor(a) ou a autoridade cadastrante observar os fatos lesivos ao(à) trabalhador(a) portuário(a) ou aquaviário(a) que decorram da sua situação de trabalho, identificá-los nas demais áreas temáticas e proceder à respectiva inclusão, especificando obrigatoriamente o(s) tema(s) complementar(es).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) Normas descritas nas notas dos grupos temáticos 5.1, 5.2, 5.3, 5.4

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direitos do(a)s trabalhadore(a)s portuário(a)s e aquaviário(a)s não mencionadas nesta área temática, mas identificadas nas demais áreas temáticas, com especificação obrigatória desse(s) tema(s) complementar(es).

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 6
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A discriminação compreende toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (Convenção 111 da OIT), e será abordada neste grupo temático, com os temas e subtemas decorrentes, considerando os diversos motivos e as diversas formas em que pode ocorrer. O assédio passará a compor grupo temático próprio, juntamente com a violência, abordados de modo específico e diferenciado na Convenção 190, aprovada pela Assembleia Geral da OIT em junho de 2019. Esta Convenção trata de situações de violência e assédio no trabalho, reconhecendo que as situações de abuso, constrangimento e outras do mesmo teor compõem uma gama de situações que se inserem

no conceito mais amplo de violência no trabalho, nele incluído o assédio, nominado de forma específica.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, 3º, 5º, caput, e 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Convenções nº 100 e 111 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático e nos seus temas e subtemas as notícias de fato relativas a condutas decorrentes de discriminação no trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, incisos III e IV, da CFRB), tendo o Estado brasileiro por objetivo *"promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação"* (art. 3º, IV, CRFB). A Constituição da República repudia qualquer forma de discriminação, tendo a igualdade

como princípio norteador de direitos e garantias individuais (art. 5º, *caput*). Inclusive, seu art. 7º, III, estabelece a vedação de qualquer forma de discriminação como critério de admissão ao trabalho, seja por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A sua vez, a Convenção 111 da OIT dispõe que a discriminação compreende toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Em seu art. 1º define a discriminação como: *"a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados".*

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Constituição Federal, arts. 1º, 3º, 5º, *caput*, e 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Convenção nº 111 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema e subtemas decorrentes as notícias de fatos que envolvam atos do(a) empregador(a) e terceiros, entre outros, que importem em discriminação no trabalho, mediante os motivos tratados em cada um deles.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	6.1.1. MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.1. RAÇA, COR, ORIGEM OU ETNIA

NOTAS EXPLICATIVAS

Historicamente, são oferecidos às pessoas negras trabalhos que não exigem qualificação, sendo-lhes pagos salários inferiores àqueles pagos às pessoas brancas, mesmo no desempenho das mesmas funções. Além disso, pessoas negras costumam ser preteridas nas promoções no emprego e têm acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público. É também prática comum a discriminação em razão da origem do(a) trabalhador(a), associando-o(a) a estereótipos. Essa discriminação igualmente atinge as pessoas migrantes e das comunidades tradicionais. Além disso, a prática de racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito a pena de reclusão, nos termos da lei. Por fim, cumpre ressaltar que a promoção do bem de todo(a)s, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação é objetivo fundamental do Estado Brasileiro.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso IV; 5º, inciso XLII; 7º, inciso XXX; 231 e 232
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)
Lei nº 13.445/2017 (Estatuto do Migrante)
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Convenção Internacional pela Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial promulgada pelo Decreto nº 65.810/1969
Convenção nº 169 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com condutas discriminatórias praticadas por empregador(a), preposto(a) ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a), que tenham por fundamento a origem, a raça, a cor ou a etnia do(a) trabalhador(a) ou candidato(a) a emprego.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.2.	GÊNERO

NOTAS EXPLICATIVAS

Em geral, as condutas discriminatórias ligadas ao gênero ocorrem em desfavor das mulheres. A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso I, assegura a homens e mulheres igualdade em direitos e obrigações, e o art. 7º, inciso XX, garante *"proteção ao mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei"*, admitindo prática discriminatória positiva (ação afirmativa) a favor da mulher. O art. 373-A da CLT proíbe ao(à) empregador(a) medidas que afetem o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, enumerando-as em seus itens. A sua vez, a Lei nº 9.029/1995 proíbe a prática discriminatória por motivo de sexo.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Constituição Federal, arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XX
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem situações de discriminação no trabalho em razão de gênero, tais como desigualdade salarial, práticas discriminatórias para contratação e promoção no trabalho, entre outras.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.3.	IDENTIDADE DE GÊNERO

NOTAS EXPLICATIVAS

O preâmbulo dos "Princípios de Yogyakarta" de 2006, do qual o Brasil é signatário, que tratam sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos nas questões que dizem respeito à orientação sexual e à identidade de gênero, se reporta à identidade de gênero "como estando referida à experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive o modo de vestirse, o modo de falar e maneirismos". Trata-se de uma identificação pessoal íntima a ser respeitada, preservando-se assim a dignidade da pessoa e a sua intimidade. A respeito, é importante referir ao Decreto nº 8727/2016, que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Além disso, destaca-se a atuação do MPT no combate à desigualdade de tratamento e à discriminação nas relações de trabalho relativamente às travestis e transexuais. A Portaria PGT nº 1036, de 01.12.05, garante, no MPT, o uso de banheiros e vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com o nome social e identidade de gênero de cada pessoa. Ademais, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 270, de 11.12.18, prevê a utilização do nome social com preferência ao nome constante do registro civil, independentemente de alteração em registro público, *ex vi* do art. 3º, que dispõe: "Será utilizado, em processos judiciais e administrativos em trâmite nos órgãos judiciários, o

nome social em primeira posição, seguido da menção do nome registral precedido de "registrado(a) civilmente como". Seu parágrafo único tem a seguinte redação: "Nas comunicações dirigidas a órgãos externos, não havendo espaço específico para registro de nome social, poderá ser utilizado o nome registral desde que se verifique que o uso do nome social poderá acarretar prejuízo à obtenção do direito pretendido pelo assistido." A sua vez, a Portaria PGT nº 146 de 2020 instituiu no MPT o projeto estratégico "Empregabilidade LGBTQI+", assim como a necessidade de se mapear os casos de atuação dentro do órgão ministerial.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º
Princípios de Yogyakarta de 2006
Decreto nº 8727/2016

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que digam respeito a atos de discriminação pelo(a) empregador(a), preposto(a) e terceiros vinculados diretamente ao(a) empregador(a), em razão da identidade de gênero, em especial, de pessoas "travestis e transsexuais" (Decreto nº 8.727/2016) como, por exemplo, a recusa do nome social, a questão do uso de banheiros, entre outras.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.4.	ORIENTAÇÃO SEXUAL

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

O preâmbulo dos "Princípios de Yogyakarta" de 2006, que tratam sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos nas questões que dizem respeito à orientação sexual e à identidade de gênero entende "orientação sexual" como a capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas. Trata-se de aspectos da intimidade e da dignidade de cada pessoa, a serem preservados e respeitados, sendo inadmissível qualquer discriminação em relação à sua orientação sexual, em especial, no trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III; 5º, *caput*, e incisos V e X
Princípios de Yogyakarta de 2006

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem atos de discriminação no trabalho por parte do(a) empregador(a) ou preposto(a) em razão da orientação sexual do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.5.	DEFICIÊNCIA OU REABILITAÇÃO

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo país com *status* constitucional, em seu artigo 2º define alguns conceitos, entre eles, o que se considera discriminação, a saber: "Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável". O seu artigo 27, que trata do Trabalho e Emprego, proíbe "a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho". A sua vez, a Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI) dispõe no art. 5º que "a pessoa com deficiência será protegida de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, tortura, crueldade, opressão e tratamento desumano ou degradante". O seu art. 34 estatui que "a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas". São disposições claras, peremptórias, com vistas a garantir às pessoas com deficiência condições de liberdade e autonomia, em igualdade com as demais pessoas.

FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Constituição Federal, art. 1º, inciso III, e 5º, caput
Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão - LBI)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem situações relacionadas com condutas discriminatórias praticadas por empregadore(a)s, seu(sua)s preposto(a)s ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a), contra empregado(a) ou candidato(a) a emprego ou qualquer trabalhador(a), em virtude da sua condição de pessoa com deficiência ou reabilitada.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.6.	DOENÇA CONGÊNITA OU ADQUIRIDA

NOTAS EXPLICATIVAS

A discriminação de pessoas com doenças congênitas ou adquiridas se verifica quando o despedimento imotivado ocorre após o(a) empregador(a) tomar ciência da doença do(a) empregado(a) ou quando o(a) trabalhador(a) encontra dificuldades para retornar ao mercado de trabalho apenas por possuir ou ter sido acometido(a) de alguma doença incapacitante, temporária ou não. O direito brasileiro se ressente de uma legislação que proteja o(a)s trabalhadore(a)s nesses casos ou que assegure a estabilidade no emprego ao(à)s portadore(a)s de doença. No entanto, a jurisprudência tem-se utilizado da analogia e dos princípios da não discriminação para preencher essa lacuna, conforme a Súmula nº 443 do TST, do seguinte teor: "Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego."

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III, e 5º, *caput*
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Súmula nº 443 do TST

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com condutas discriminatórias praticadas por empregadore(a)s e preposto(a)s que tenham como fundamento doenças congênitas ou adquiridas do(a) empregado(a).

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.7.	ESTADO CIVIL, SITUAÇÃO OU RESPONSABILIDADE FAMILIAR

NOTAS EXPLICATIVAS

De início, esclareça-se que o acréscimo do tema "situação ou responsabilidade familiar" pretende abranger a dispensa de trabalhadores(as), independentemente do gênero, em virtude de incompatibilidade com suas responsabilidades familiares de cuidado de crianças ou adolescentes, pessoas com deficiência ou idoso(a)s, como preconiza a Convenção nº 156 da OIT. Nesse contexto, questionamentos sobre a situação familiar do(a) empregado(a) devem apresentar relação com a atividade laboral, caso contrário, as informações coletadas podem constituir prática discriminatória, quando utilizadas para inferir comportamentos, situações pessoais, familiares e atitudes do(a) trabalhador(a), como, por exemplo, o absenteísmo. A Constituição Federal, no art. 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de estado civil. De outro lado, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709 de 2018, tem como objetivo disciplinar o tratamento de dados pessoais, inclusive, nos meios digitais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. São referências legais a se ter em conta quando se está diante de questões no trabalho, relacionadas com o estado civil, a situação e a responsabilidade familiar de empregado(a)s, haja vista a garantia de privacidade, inviolabilidade e dignidade de toda pessoa humana.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXX

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)
Convenção nº 156 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem situações de discriminação no trabalho pelo(a) empregador(a) e preposto(a) relacionadas com o estado civil, a situação ou responsabilidade familiar do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.8.	EXERCÍCIO REGULAR DE UM DIREITO, INCLUSIVE, DE DENÚNCIA OU DE AÇÃO

NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal, no seu art. 5º, inciso XXX, assegura a toda pessoa o direito de petição ao Poder Judiciário contra lesão ou ameaça a direito. Entretanto, na prática, são muitos os casos de trabalhadores(a)s dispensado(a)s ou não considerados(a) para trabalho por terem ajuizado ação ou participado de processo judicial na condição de testemunhas, o que constitui uma violação a essa garantia constitucional.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 5º, inciso XXX
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subitem as notícias de fato que relatem situações de discriminação pelo empregador(a) ou preposto(a) contra candidato(a) a emprego ou empregado(a) que tenha ajuizado ação ou que tenha participado de processo judicial como autor ou testemunha, inclusive, contra antigos empregadore(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.9.	MATERNIDADE, PERÍODO GESTACIONAL, AMAMENTAÇÃO E PATERNIDADE

NOTAS EXPLICATIVAS

A inclusão do subtema no Temário se justifica diante da perspectiva da previsão legal conjunta dos efeitos das condições nomeadas, para homens e mulheres, cis ou transgêneros ou adotantes, como se verifica, a modo exemplar, nos arts. 391 a 394 da CLT e Lei n. 11.170/2008 e Decreto 7.052/2009. Assim, deve-se ter em perspectiva que a dispensa nesses casos se vincula precipuamente aos papéis sociais atribuídos às mulheres e aos homens, sendo que a repercussão da empregabilidade para pessoas transgênero ou casais homoafetivos se associa ao papel social atribuído à mulher. Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas - FGV indica a quebra da empregabilidade das mulheres no período de até 24 meses após o término da licença gestante, com dispensa de

48% dessas trabalhadoras. A distinção é importante e requer o agrupamento em tópico específico, para facilitar a formação de dados estatísticos desse período de vida e a adoção de políticas públicas específicas, inclusive, disponibilização de vagas em creches, próprias ou mediante convênio ou, ainda, reembolso de despesas específicas, conforme previsto no art. 389 da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXV, e 205
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 373-A, 389, 391 a 394
Lei nº 11.180/2008
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Decreto nº 7052/2009

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem situações de discriminação no trabalho pelo(a) empregador(a), preposto(a)s ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a), em razão da condição de maternidade, período gestacional, amamentação e paternidade do(a) trabalhador(a), ainda que na condição de adotante.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.10.	IDADE

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Pessoas com idade mais avançada mostram-se mais expostas a situações discriminatórias, inclusive no trabalho, devido a sua maior dificuldade de empregabilidade. A Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), no art. 27, veda a discriminação do(a) idoso(a) na admissão em qualquer trabalho ou emprego, bem como a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. De outro lado, o(a)s trabalhadore(a)s mais jovens muitas vezes sofrem discriminação por parte de chefes e preposto(a)s mais antigo(a)s, por diversas razões, como por exemplo quando o(a)s último(a)s temem ser preterido(a)s em detrimento do(a)s primeiro(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 5º, caput e 7º, inciso XXX
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Lei nº 10.741 de 2003 (Estatuto do Idoso)
Lei nº 9.029 de 1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subitem as notícias de fato relacionadas a práticas discriminatórias pelo(a) empregador(a), preposto(a) ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a), quanto à idade do(a) candidato(a) a emprego ou do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA	6.1.1.11.	ORIENTAÇÃO POLÍTICA, RELIGIOSA OU FILOSÓFICA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 5º, inciso VIII, da Constituição Federal, assegura que ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todo(a)s imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa fixada em lei. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo II, combinado com o artigo XXVI, afirma que todas as pessoas têm capacidade para gozar dos direitos e das liberdades estabelecidas no documento, sem distinção de qualquer espécie, seja de religião, de opinião política ou de outra natureza, e que a instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, *caput* e inciso VIII
Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. I, combinado com o artigo XVIII
Convenção Internacional pela Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias do fato que relatem condutas de discriminação do(a) empregador(a), preposto(a) ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a), em razão de orientação religiosa, filosófica, política contra empregado(a) ou candidato(a) a emprego.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.12.	PADRÃO ESTÉTICO

NOTAS EXPLICATIVAS

Ainda não há no Brasil legislação sobre a matéria, o que nos leva a analisar a posição da doutrina e a jurisprudência a respeito. Não se pode discriminar um(a) candidato(a) a emprego em função da sua aparência, a não ser nas profissões em que se justifique esse critério de seleção, considerando a própria natureza do trabalho. Ainda assim tem havido uma abertura quanto a esse critério de seleção, haja vista a disseminação da diversidade e da inclusão de todo(a)s, não se justificando nenhuma intolerância ou discriminação em razão da aparência, o que demonstra que cada vez mais deve-se questionar eventuais justificativas para a sua utilização em razão do trabalho a ser desempenhado. A discriminação por padrão estético ocorre, em muitos casos, nos anúncios de emprego quando estes exigem características estéticas do(a)s candidato(s), como “boa aparência”. Esse tipo de anúncio configura uma forma de distinção que altera a igualdade de oportunidade de emprego.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 5º, inciso V, e 7º, inciso XXX
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas a exigências do(a) empregador(a), preposto(a) ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a), quanto ao padrão estético do(a) candidato(a) a emprego e do(a) empregado(a) em todas as etapas relacionadas com a atividade laboral.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.1.	MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.1.13.	OUTROS MOTIVOS DE DISCRIMINAÇÃO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

Este subtema é destinado a matérias inerentes a outros motivos de discriminação a trabalhadore(a)s em relação ao trabalho que não se enquadrem nos subtemas anteriores. Assim, há a necessidade da especificação do motivo de discriminação em questão. A ausência de especificação do assunto impedirá que o MPT Digital conclua o cadastramento do processo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, *caput*
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem situação de discriminação no trabalho que não se enquadrem em nenhum dos subtemas anteriores.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Para os fins da Convenção nº 111 da OIT, o termo “discriminação” compreende toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Com efeito, além de o ato discriminatório ocorrer por motivo de gênero, idade, orientação política, religiosa ou filosófica, estado civil, orientação sexual, origem, raça, cor ou etnia, há também aqueles que, a título de exemplo, se consubstanciam na exigência abusiva de exames médicos e certidões pessoais do(a)s candidato(a)s a emprego ou, ainda, através da anotação de informações desabonadoras à conduta do empregado em sua carteira de trabalho (CTPS). A Constituição Federal de 1988 alargou sobremaneira as medidas proibitivas de atos discriminatórios no âmbito das relações de emprego. Essas medidas encontram-se previstas predominantemente nos seus artigos 5º e 7º. O Ministério Público do Trabalho, no desempenho de suas atribuições institucionais, está empenhado em prevenir e reprimir todas as formas de discriminação que possam limitar as oportunidades de acesso e manutenção nos postos de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, caput
Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego (Registro e Anotação de CTPS)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema e seus subtemas as notícias de fato que tratem de situações de condutas discriminatórias praticadas pelo(a) empregador(a), preposto(a) ou terceiro(a) vinculado ao(à) empregador(a) contra candidato(a)s a emprego e trabalhador(a) por alguma das formas indicadas nos subtemas. Na hipótese da forma de discriminação estar relacionada a um motivo de discriminação (tema 6.1.1 e seus subtemas), deverão ser cadastrados os dois subtemas respectivos, como, por exemplo: a exigência de certidão negativa de reclamações trabalhistas, hipótese em que deverão ser cadastrados os subtemas 6.1.1.8 (Exercício regular de um direito, inclusive de denúncia ou de ação) e 6.1.2.1 (Exigência de certidões para acesso ou manutenção no emprego), ou a exigência de atestado de gravidez, hipótese em que deverão ser cadastrados os subtemas 6.1.1.9 (Maternidade, período gestacional, amamentação e paternidade) e 6.1.2.2 (Exigência de exames médicos ou genéticos).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.2.1.	EXIGÊNCIA DE CERTIDÕES E ATESTADOS PARA ACESSO OU MANUTENÇÃO NO EMPREGO

NOTAS EXPLICATIVAS

Como referido no subtema anterior, a Constituição Federal de 1988 alargou sobremaneira as medidas proibitivas de atos discriminatórios no âmbito das relações de trabalho. Essas medidas encontram-se previstas nos arts. 5ª e 7º da Constituição Federal. A sua vez, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, que tem por escopo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, traz entre os seus fundamentos, o respeito à

privacidade, à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e os direitos humanos (art. 2º). Veja-se, por exemplo, os seus arts. 6º, 7º e 9º, que trazem exigências e garantias para o tratamento de dados pessoais, enquanto que o art. 18 prevê o direito de o(a) titular dos dados de obter do(a) controlador(a) as informações e ações ali declinadas. Por outro lado, é importante referir que o TST tem jurisprudência consolidada da SBDI-1-Plena, no sentido de que "a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou intuições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas". Por fim, tem-se a Orientação nº 08 da Coordigualdade que excetua apenas exigências expressas em diploma legal.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 5º, *caput*, e 7º
Convenção nº 111 da OIT
Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD)
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Portaria nº 41 de 2007 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho)
Orientação nº 8 da Coordigualdade

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que envolvam exigências injustificadas de certidões e atestados pelo(a) empregador(a), preposto(a) ou terceiros vinculado(a)s ao(a) empregador(a) no momento da contratação ou na manutenção do emprego ou trabalho, a serem apresentadas pelo(a) candidato(a) a emprego e trabalhadore(a) em todas as etapas relacionadas à atividade laboral.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.2.2.	EXIGÊNCIA DE EXAMES MÉDICOS OU GENÉTICOS

NOTAS EXPLICATIVAS

A realização pelo(a) empregado(a) de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais é obrigação do(a) empregador(a), segundo o art. 168 da CLT. É importante, no entanto, que o(a) trabalhador(a) saiba a que exames deverá submeter-se antes de sua realização e que tenha conhecimento dos seus resultados. A realização de exames médicos na relação laboral é, portanto, obrigatória, observada a CLT, as normas regulamentares de saúde no trabalho e o PCMSO da empresa. No entanto, a exigência de alguns exames pode configurar desrespeito à intimidade e ao princípio da igualdade, podendo ensejar casos de discriminação. Nesse sentido, a Portaria nº 41 de 2007 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho veda ao(à) empregador(a) exigir teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez, tanto no momento da contratação, quanto na manutenção do emprego. O art. 2º da Lei nº 9.029/1995 dispõe que essa exigência constitui crime, com pena de detenção de um a dois anos e multa. Além disso, define os possíveis sujeitos ativos do crime como sendo a pessoa física do(a) empregador(a); o(a) representante legal do(a) empregador(a), como definido na legislação trabalhista, e o(a) dirigente, direto(a) ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos poderes da União, Estados, Municípios e do Distrito Federal. Já a Portaria nº 1.246/2010 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho veda a exigência de "testagem do(a) trabalhador(a) quanto ao HIV". Outrossim, a Resolução nº 1.665/2003 do Conselho Federal de Medicina determina que o sigilo profissional que liga o(a)s médico(a)s entre si e cada médico(a) ao(à) paciente é absoluto, nos termos da lei, e notadamente resguardado em relação ao(à)s empregado(a)s. É proibida também a exigência de exame que tenha por objetivo identificar o código genético, com exceção dos casos em que o(a) empregado(a) corra risco de morte na execução do serviço, a exemplo do(a) piloto(a) de avião com tendência de ser acometido(a) de problemas cardíacos. Existe, ainda, lei do estado do Rio de Janeiro – Lei nº 4.141/2003 – que veda às pessoas físicas ou jurídicas "solicitar análises genéticas previamente para definir ou determinar qualquer espécie de contrato". Por fim, importante referir à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) tem como objetivo proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (art. 1º).

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 168 e 235-B, inciso VII
Lei nº 9.029/1995 (proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho)
Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)
Lei nº 4.141/2003 do Estado do Rio de janeiro, art. 7º, inciso I
Portarias nº 41 de 2007 e nº 1.246 de 2010 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho
Resolução nº 1.665/2003 do Conselho Federal de Medicina

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas a exigência de exames que violem a intimidade do(a) candidato(a) a emprego ou do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.2.3.	INFORMAÇÃO DESABONADORA

NOTAS EXPLICATIVAS

Entende-se como informação desabonadora toda aquela que tenha como objetivo desacreditar ou depreciar alguém. Nesse sentido, dispõe a CLT no seu art. 29, § 4º, que "é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em

sua Carteira de Trabalho e Previdência Social", e completa, no seu § 5º, que o(a) empregador(a) que descumprir a disposição incorrerá no pagamento de multa. A sua vez, a Portaria nº 41/2007 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, em seu art. 8º, diz ser vedado ao(à) empregador(a) efetuar anotações que possam causar dano à imagem do(a) empregado(a), especialmente as referentes a aspectos pessoais, condição de autor(a) em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 29
Portaria nº 41/2007 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relativas a informações desabonadoras pelo(a) empregador(a) e preposto(a) em relação a empregado(a) que possam causar dano à sua imagem.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.2.4.	LISTA DISCRIMINATÓRIA

NOTAS EXPLICATIVAS

A lista discriminatória é uma prática ilícita adotada por empregadore(a)s para divulgar nomes de empregado(a)s que, em geral, ingressaram com reclamações trabalhistas, apresentam certa restrição de crédito ou figuram como réu(é)s em processos de natureza civil ou criminal. Tal conduta tem como objetivo dificultar a contratação desse(a)s

trabalhadore(a)s e inibir que outro(a)s empregado(a)s reclamem seus direitos na Justiça do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TRABALHISTA

Constituição Federal, art. 5º, inciso XXXV
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD)
Portaria nº 41/2007 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que se relacionem à elaboração, manutenção e divulgação pelo(a) empregador(a) ou preposto(a) de listas discriminatórias com os nomes de empregado(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.2.5.	VEICULAÇÃO DE ANÚNCIOS DISCRIMINATÓRIOS

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com o art. 373-A da CLT, é proibido veicular anúncios de emprego com critérios de seleção discriminatórios, como aqueles em que há especificidade quanto “ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar”. Anúncios que façam alguma distinção são permitidos apenas no caso de existência de “disposições legais destinadas a corrigir

distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas em acordos trabalhistas" e, ainda, "quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir". Seguindo esse raciocínio, a Convenção nº 111 da OIT, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, disciplina que "as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação". Para melhor definição daquele(a)s que serão responsabilizado(a)s pelos danos decorrentes de divulgação digital de anúncios discriminatórios, deverá ser consultada a Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), arts. 18 e 19.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Convenção nº 111 da OIT
Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que se relacionem à veiculação de anúncios de emprego com critérios discriminatórios, ressalvados aqueles voltados a corrigir desigualdades sociais (discriminação positiva).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.1.	DISCRIMINAÇÃO A TRABALHADORES E TRABALHADORAS

TEMA	6.1.2.	FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

SUBTEMA	6.1.2.6.	OUTRAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Este subtema é destinado a formas de discriminação nas relações de trabalho que não foram objeto de classificação específica. Faz-se necessário o subtema, uma vez que a falta de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do procedimento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

De acordo com a notícia de fato.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato que relatem formas de discriminação nas relações de trabalho diversas daquelas contempladas nos subtemas anteriores.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A criação de grupo temático para abranger a violência e o assédio no trabalho, com subitens específicos, contempla a nova nomenclatura adotada pela Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada na Conferência do órgão realizada em junho de 2019, que trata da violência e do assédio no mundo do trabalho.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Em seus "considerandos" está explícito que a violência e o assédio no mundo do trabalho constituem uma violação dos direitos humanos, uma ameaça à igualdade de oportunidades, sendo incompatível com o trabalho decente. Seu artigo 1º dispõe que a expressão "violência e assédio" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses comportamentos e práticas, inclusive em razão de gênero, quer se manifestem uma única vez ou de maneira repetida, e que sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico. O instrumento atualizou o enfoque dessas situações, alcançando um espectro amplo de atos de violência com vistas à proteção do(a)s trabalhadore(a)s, de sua dignidade e integridade. Esse grupo temático, seguindo a norma internacional, abrange a violência e o assédio nas mais diversas modalidades, como violência física, psicológica, sexual, econômica e baseada no gênero (item 1.1 "a" do art. 1º da Convenção 190). De se observar que entre os temas que compõem o grupo, inclui-se o abuso do poder diretivo, antes integrante da Área Temática 9. Isso se justifica em razão de que este pode configurar atos de violência, assim como evoluir para o assédio moral, e mesmo o assédio moral organizacional.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III; 5º, inciso X
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 483
Convenção nº 190 da OIT e Recomendação 206

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático e seus temas as notícias de fato que relatem situações de violência ou de assédio no trabalho praticadas pelo(a) empregador(a), preposto(a), terceiro(a) diretamente vinculado(a) ao(a) empregador(a) ou outro(a) empregado(a) contra qualquer trabalhador(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

TEMA	6.2.1.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO PSICOLÓGICO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Como exposto anteriormente, a criação de grupo temático com temas e subtemas específicos para tratar da violência e do assédio no trabalho segue a Convenção 190 da OIT e a Recomendação 206, aprovadas na Conferência do órgão realizada em junho de 2019. Seu artigo 1º dispõe que a expressão "*violência e assédio*" no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou mesmo a ameaça desses comportamentos e práticas, inclusive em razão de gênero, quer se manifestem uma única vez ou de maneira repetida, e que sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico. Nessas condições, o presente tema trata da violência ou assédio psicológico, este em verdade constitui o chamado *assédio moral*, antes tratado de forma isolada, sem o enfoque mais amplo de constituir ato de violência, em que pese a sua conceituação e conotações específicas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III; 5º, inciso X
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 483
Convenção nº 190 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem situações de violência ou assédio psicológico no trabalho pelo(a) empregador(a) e preposto(a) ou outro(a) empregado(a) contra qualquer trabalhador(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	6.2.2. VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO SEXUAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O assédio ou violência sexual no trabalho constitui séria violação à dignidade e integridade do(a) trabalhador(a), além de constituir crime previsto no art. 216-A do Código Penal, do seguinte teor: "Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício do emprego, cargo ou função". A OIT conceitua o assédio sexual como atos de insinuações, contatos físicos forçados ou convites impertinentes. No âmbito do trabalho, pode ainda apresentar as seguintes características: ser uma condição clara para a obtenção de emprego ou sua manutenção; influir na concessão ou não de promoções na carreira do(a) assediado(a); prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar o(a) trabalhador(a), entre outras possíveis. Seu enfrentamento, portanto, não se restringe à esfera criminal, com a repressão do(a) autor(a), inserindo-se no âmbito da atuação do MPT, considerando as suas repercussões nas relações de trabalho, com prejuízos ao(à)s trabalhadore(a)s envolvidos, com violação à sua dignidade e integridade. Pode ainda ocorrer por intimidação, não havendo exigência de hierarquia, e a recusa do(a) trabalhador(a) tem como efeito o prejuízo de sua atuação laboral ou a criação de uma situação hostil no local de trabalho, por chantagem ou não. A consequência pode ser a perda do emprego ou de benefícios decorrentes da relação de emprego.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III; 5º, inciso X
Decreto-Lei 2.848/1940 (Código Penal), art. 216-A
Convenções 169 e 190 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato de prática de todo o tipo de insinuações ou convites impertinentes de cunho sexual, contatos físicos forçados, exercidos como condição para concessão ou a manutenção do emprego, ou para influir em possível promoção ou, ainda, prejudicando o rendimento profissional, humilhando, insultando ou intimidando o(a) trabalhador(a), ainda que por conduta omissiva do(a) empregador(a) ou preposto(a).

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

TEMA	6.2.3.	ASSÉDIO ELEITORAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O assédio eleitoral se caracteriza como a prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento associados a determinado pleito eleitoral, com o potencial de influenciar ou manipular o voto, apoio, orientação ou manifestação política de trabalhadores e trabalhadoras no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho. Pode abarcar, por exemplo, as seguintes condutas: (i) promessa ou concessão de qualquer benefício ou vantagem vinculada ao voto, à orientação política e à manifestação eleitoral; (ii) ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho; (iii) constrangimento para participar de atos eleitorais ou utilizar símbolos, adereços ou qualquer acessório associados a determinada candidatura; (iv) falas depreciativas e condutas que causem humilhação ou discriminação de trabalhadores e trabalhadoras que apoiam candidato diferente do defendido pelo/a empregador/a; (v) outras condutas que causem ou possuam o potencial de causar dano psicológico e/ou econômico associados a determinado pleito eleitoral. Ele pode ocorrer no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, tais como: publicações em redes sociais, sites, grupos de mensagem automática, deslocamentos, locais de treinamentos ou capacitações, eventos sociais, enfim, em qualquer circunstância ou ambiente presencial ou virtual que se relacionem com o trabalho das pessoas envolvidas na prática do assédio. Também pode ocorrer em espaços públicos ou privados e no trabalho formal ou informal. Abrange pessoas com contrato de trabalho formal direto com o assediador, independente da modalidade, a saber: empregado(as), servidores(as) públicos(as), estagiários(as), aprendizes e as pessoas que prestam serviços por meio de empresa interposta (terceirizadas e fornecedoras), ou mesmo na qualidade de autônomas ou voluntárias e aquelas que buscam trabalho. O assédio eleitoral pode ocorrer no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, como redes sociais, sites, grupos de mensagem

automática, locais de deslocamento ou descanso ou em eventos sociais que se relacionem às pessoas ou à atividade. Ele pode ocorrer tanto em espaços públicos ou privados, como no trabalho formal ou informal. Abrange pessoas com contrato de trabalho formal direto com o assediador independente da modalidade: empregadas, servidoras públicas, estagiárias, aprendizes, como as pessoas que prestam serviços por meio de empresa interposta (terceirizadas e fornecedoras) ou mesmo na qualidade de autônomos ou aquelas que buscam trabalho, voluntários, entre outras.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal: art. 1º, II, III, IV e V, art. 3º, IV, art. 5º, VI, VIII, IX, XXIII, XLI e 7º, XXX, art. 14, art. 60, § 4º, II, art. 127, caput, e art. 170, caput, III, VIII, art. 193
Convenção 111 da OIT
Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, art. 6º
Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU, art. 25
Protocolo de São Salvador, arts. 6º e 7º, "d"; - Convenção 190 da OIT
Lei nº 9.029/1995, art. 1º e 4º
Código Civil, art. 421
Código Eleitoral, art. 234, art. 299, art. 301 e art. 297
Lei n 9.504/97, art. 73
Código Penal, art. 286
Lei nº 13.188/2015, art. 2º e art. 3º, § 3º, art. 4º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 510-B, V
LC 64/90 c/c Resolução nº 23.735/2024 do TSE, art. 6º, § 5º
Resolução nº 23.610/2019 do TSE, art. 19, §2º-A;
A Convenção nº 190 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil. Nos casos concretos, a sua aplicação se deu por força do art. 8º da CLT, que determina o uso do direito comparado diante de eventuais lacunas do ordenamento jurídico brasileiro.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem práticas de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento vinculadas a pleitos eleitorais.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

TEMA	6.2.4.	ABUSOS DECORRENTES DO PODER DIRETIVO DO(A) EMPREGADOR(A) (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O abuso do poder hierárquico do empregador(a) passou a compor este grupo temático, porque mais adequado, considerando o fato de que todo abuso constitui um ato de violência, podendo, inclusive, configurar assédio moral. A necessidade de destacar a hipótese tem o intuito de atrair a classificação das notícias de fato de abuso do poder diretivo que resultam na prática de atos de constrangimento ou humilhação, com a possibilidade ou não de adoecimento mental e psicossomático. A situação envolve violência contra o(a) empregado(a), quando o(a) empregador(a) ultrapassa os limites na condução do comando da atividade econômica. Como se sabe, o poder hierárquico do(a) empregador(a) consiste num conjunto de prerrogativas que lhe são conferidas com a finalidade de dirigir, fiscalizar e disciplinas a prestação pessoal de serviços no âmbito da empresa e do respectivo estabelecimento. Seu fundamento legal está descrito no art. 2º da CLT, segundo o qual cabe ao(à) empregador(a) a direção da prestação pessoal dos serviços permitindo a organização do trabalho, a definição do processo produtivo adotado pela empresa e as orientações gerais e regulares concernentes à prestação de serviços. Esse poder, no entanto, não é absoluto, devido aos limites impostos pela legislação, por normas coletivas, pelo contrato de trabalho e pela boa-fé objetiva. O desrespeito a esses limites constitui abuso de poder e afronta os direitos e garantias fundamentais do(a)s trabalhadore(a)s, de modo que o(a) empregador(a) não poderá expedir determinações ilícitas ou imorais, aplicar penalidades que violem a dignidade da pessoa humana ou que não estejam previstas em lei. De se registrar que, muitas vezes, a situação abusiva se impõe mediante ameaças de despedimento ou outras, buscando o(a) empregador(a) que o(a) empregado(a) a ela se submeta sem reclamar. O abuso do poder diretivo do(a) empregador(a) não se confunde com assédio moral. No entanto, pode evoluir para o assédio moral, e mesmo o assédio moral organizacional. A experiência da atuação ministerial demonstra que o assédio moral organizacional se manifesta em atos abusivos do poder diretivo do(a) empregador(a), tais como o controle do uso do banheiro, metas abusivas, atividades "*motivacionais"* vexatórias, entre outras.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III; 5º, *caput* e incisos V e X e 6º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 483
Convenção nº 190 da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem situações de abuso do poder diretivo do(a) empregador(a) e preposto(a) em relação a um(a) empregado(a) ou a um conjunto de empregado(a)s, como por exemplo conduta que representem desvio de finalidade no exercício do poder diretivo.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

TEMA	6.2.5.	VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A violência doméstica deve ser destacada dentro do grupo temático como a violência praticada contra a trabalhadora, uma vez que repercute diretamente nas oportunidades de trabalho. O Brasil é signatário da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), abrangendo resoluções, declarações e recomendações aprovadas pelas Nações Unidas e pelas agências especializadas. Além disso, o Estado Brasileiro ratificou a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). De outro lado, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) tem por objetivo o enfrentamento da violência doméstica e familiar, tendo como alvo principal a mulher, e foi decorrência da condenação do Estado brasileiro pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em 2001, por negligência, omissão e tolerância em face da violência familiar contra a mulher, desdobramento da demora da justiça brasileira na solução do caso de Maria da Penha Maia Fernandes. Além da proteção à integridade física da vítima, a Lei Maria da Penha

preocupa-se também com a questão do trabalho, mormente em razão da necessidade de a vítima romper com a rotina diária e se afastar da localidade de moradia para preservar a própria vida e a de seus dependentes. Segundo pesquisas do Instituto Maria da Penha, as mulheres que sofrem violência doméstica têm maior dificuldade no acesso e manutenção da relação de trabalho, compondo maior percentual de pessoas desempregadas. Tendo em vista que a independência econômica é fator essencial para a quebra do ciclo de violência, devem ser estimuladas iniciativas empresariais de empregabilidade das trabalhadoras em situação de violência doméstica, bem como devem ser investigadas práticas discriminatórias baseadas nessa circunstância, com especial destaque para a garantia de continuidade da relação de trabalho pelo prazo de seis meses, como previsto no art. 9º, § 2º, II, da Lei em questão, do seguinte teor: "§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica: (...) II – manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses." Importante destacar a atual interpretação jurisprudencial que admite o reconhecimento das medidas protetivas da Lei Maria da Penha também para relações homoafetivas e para relações familiares, pais, filhos, pessoas com deficiência, o que resultou no agravamento da pena prevista no art. 192, § 9º, do Código Penal (STJRHC 27.622). Assim, o subtema alcança a situação, considerando que compete à Justiça do Trabalho a solução do conflito entre as partes do contrato de trabalho no caso de pretensão resistida, no que tange ao cumprimento da garantia prevista no referido dispositivo, e que cabe ao Ministério Público do Trabalho atuar como *custos iuris* em tais casos, além da investigação da irregularidade na observância da previsão legal.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.340 de 2006 (Lei Maria da Penha), arts. 5º, inciso I, e 9º, § 2º, inciso II Código Penal (Decreto-Lei 2.848/40), art.192, § 9º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem a prática de discriminação contra trabalhadora que sofre violência física, psicológica, sexual, moral ou patrimonial no ambiente familiar, haja vista a necessidade da preservação do emprego e direitos decorrentes em razão da violência doméstica sofrida.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	6.2.	VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO

TEMA	6.2.6.	OUTROS TIPOS DE VIOLÊNCIA OU ASSÉDIO NO TRABALHO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado a formas de violência ou assédio no trabalho que não foram objeto de classificação específica. Faz-se necessário o tema, uma vez que a falta de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do procedimento respectivo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, inciso III; 5º, inciso X
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 483
Convenção nº 190 da OIT e Recomendação 206

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem situações de violência ou assédio diversas daquelas contempladas nos temas anteriores.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.3.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo país com *status* constitucional, define pessoa com deficiência como aquela que tem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. A sua vez, a OIT, na Convenção 159, ratificada pelo Brasil, as define como pessoas que apresentam dificuldades substanciais de obter emprego adequado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir em virtude da existência de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelos problemas locais de inclusão no mundo do trabalho. Na esteira da Convenção da ONU, a Lei Brasileira de inclusão, Lei nº 13.146 de 2015, em seu art. 2º, dispõe que a pessoa com deficiência é a que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, ou que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Assim sendo, a natureza da deficiência não tem primazia, colocando-se em seu lugar o ambiente, com seus efeitos sociais, econômicos e culturais, que pode restringir ou impedir o pleno exercício e gozo dos direitos de toda pessoa humana. Tem-se, assim, um arcabouço jurídico que garante os direitos das pessoas com deficiência em igualdade de condições, não permitindo qualquer discriminação, o que está garantido na Carta Magna, base dessa legislação, em seus arts. 3º, inciso VI, 5º, *caput* e 7º, inciso XXXI.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso VI; 5º, caput e 7º, inciso XXXI
Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência
Decreto nº 10.088/2019 (Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil)
Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste grupo temático e seus temas as notícias de fato que relatem qualquer discriminação no trabalho com relação a pessoas com deficiência, bem como contra aquelas reabilitadas.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.3.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA

TEMA	6.3.1.	RESERVA DE CARGOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma das metas prioritárias do MPT, haja vista o disposto na Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146/2015, que garantem o direito dessas pessoas ao trabalho em igualdade de condições e, portanto, com toda ~~a~~ acessibilidade e assistividade necessárias. Nesse sentido, o art. 34 da LBI, que dispõe que "a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas". O seu art. 37 é mais específico, pois trata da inclusão da pessoa com deficiência no trabalho em igualdade de condições com as demais pessoas, devendo para tanto serem atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no trabalho. Para garantir essa inclusão no trabalho, tem-se a Lei 8.213/1991 que em seu art. 93 traz a exigência de toda empresa com mais de cem empregado(a)s contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas na proporção ali prevista, constituindo verdadeira ação afirmativa. A sua vez, o art. 37 da Constituição Federal dispõe em seu inciso VIII que "a lei reservará percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, assim como definirá os critérios de sua admissão". Importante também referir à Lei nº 7.853/1989, em seu art. 8º, define como crime, punível com reclusão de um a quatro anos e multa, impedir ou negar a alguém acesso a cargo público, emprego ou trabalho, sem justa causa, por motivo de sua deficiência.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso VI; 5º, *caput* e 7º, inciso XXXI, e 37, inciso VIII
Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)
Lei nº 8.213/1991 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social) art. 93;
Lei nº 7.853/1989, art. 8º
Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem o descumprimento pelo(a) empregador(a) da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem o descumprimento pelo(a) empregador(a) da reserva legal de cargos para pessoas com deficiência ou reabilitadas.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.3.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA

TEMA	6.3.2.	HABILITAÇÃO OU REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146/2015, traz seção específica sobre a habilitação e a reabilitação profissional das pessoas com deficiência, dizendo que o poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação e de reabilitação profissional para que possam ingressar, continuar ou retornar ao mundo do trabalho (art.

36). Inclusive, no § 6º do art. 36 diz que a "habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego", o que será considerado para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei. Nesses termos, a condição não pode ser fator de discriminação, de impedimento ou de dificuldades para a sua inclusão no mercado de trabalho, o que está garantido pela Lei 8.213/1991. Deve-se ressaltar que a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, dispõe a respeito em seu artigo 26, que ressalta a obrigação do Estado em fortalecer e ampliar serviços e programas completos de habilitação e reabilitação, em especial, na área do trabalho. Por fim, a Orientação nº 13 da Coordigualdade trata da implementação das condições de acesso das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas ao local de trabalho como prioridade na atuação do MPT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso VI; 5º, *caput* e 7º, inciso XXXI
Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU
Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)
Lei nº 8.213/1991 (Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social)
Orientação nº 13 da Coordigualdade
Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem situações de discriminação para o trabalho de pessoas com deficiência ou reabilitadas em razão dessa condição.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem situações de discriminação para o trabalho de pessoas com deficiência ou reabilitadas em razão dessa condição.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.3.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	6.3.3. ACESSIBILIDADE E ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada no trabalho deve ocorrer com condições plenas de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável. A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em seu artigo 9º trata da acessibilidade, reconhecendo-a como vital para que a pessoa com deficiência viva de forma independente e participe plenamente de todos os aspectos da vida. Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146/2015, garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida "viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e participação social" (art. 53). Em seu art. 34, § 1º, dispõe que "as pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos", e no seu art. 37 diz que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho deve ocorrer em igualdade de condições com as demais pessoas, atendidas as regras de acessibilidade, entre outras. A não concessão da acessibilidade necessária e da adaptação razoável para o exercício do trabalho implica em discriminação e, portanto, na negação dos direitos que lhes são assegurados. A Orientação nº 13 da Coordigualdade trata da implementação das condições de acesso das pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas ao local de trabalho como prioridade na atuação do MPT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso VI; 5º, *caput* e 7º, inciso XXXI
Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU
Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), arts. 34, 37 e 53
Orientação nº 13 da Coordigualdade

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem a não concessão pelo(a) empregador(a) e preposto(a) da necessária acessibilidade e da adaptação razoável no ambiente de trabalho das pessoas com deficiência empregadas.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.3.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA

TEMA	6.3.4.	TRABALHO APOIADO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 37 da Lei nº 13.146/2015 dispõe que o trabalho apoiado é um método de inclusão da pessoa com deficiência e reabilitada no trabalho, reconhecido internacionalmente, que visa o desenvolvimento dessas pessoas no posto de trabalho, por meio de diversos tipos de apoios necessários para promover mais autonomia, produtividade e qualidade de vida. Em decorrência, as pessoas com deficiência e reabilitada passam a ter diversos tipos de apoios, com assessoria e orientação de um profissional denominado consultor de Emprego Apoiado, no próprio ambiente organizacional. Trata-se de modalidade ainda não regulamentada, mas que se apresenta essencial para o cumprimento da reserva legal de cargos, assim como inclusão no trabalho. Não se trata de aprendizagem, não se confundindo, portanto, com esse instituto, voltado à formação profissional. Trata-se de emprego com apoios, com o desenvolvimento de estratégias específicas para a pessoa e participação de profissionais qualificados. É um método que se apresenta apropriado e eficaz para a inclusão no mundo do trabalho especialmente das pessoas com deficiência múltipla, intelectual e mental ou psicossocial, afastando o descrédito das empresas quanto à capacidade laboral dessas pessoas e a sua resistência em demover as barreiras atitudinais, físicas e de comunicação que obstam a participação dessas pessoas no mercado de trabalho. Com isso, realiza-se a igualdade de oportunidades no trabalho, afastando eventuais resistências e discriminações.

FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso VI; 5º, *caput* e 7º, inciso XXXI
Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU
Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), art. 37

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatam o não cumprimento por parte das empresas das disposições legais sobre o trabalho apoiado.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.3.	PESSOA COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADA

TEMA	6.3.5.	OUTRAS MATÉRIAS AFINS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado aos casos de discriminação de pessoas com deficiência ou reabilitadas ocorridos no âmbito das relações de trabalho que não foram objeto de classificação específica no grupo temático correspondente. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do procedimento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, inciso VI; 5º, *caput* e 7º, inciso XXXI
Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU
Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes à discriminação no trabalho e emprego de pessoas com deficiência ou reabilitadas que não foram classificados nos demais temas.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.4.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

TEMA	6.4.1.	MONITORAMENTO DA IMAGEM, DA VOZ, DE TRANSMISSÃO ELETRÔNICA DE DADOS E DE CORRESPONDÊNCIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A matéria tratada neste tema ainda não tem uma regulamentação legal específica, sendo necessário, portanto, examinar-se o posicionamento de doutrinadores e a jurisprudência da Justiça do Trabalho a respeito. No entanto, entrou em vigor em agosto de 2019 a Lei nº 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, que diz que a proteção de dados pessoais tem como fundamentos, entre outros, a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem, à privacidade, à autodeterminação normativa; o respeito à privacidade e os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (art. 2º). Referida legislação tem, portanto, como balizadores, os princípios da privacidade e da não violação da intimidade da pessoa (art. 5º), na esteira do fundamento maior da Carta Magna, de respeito à dignidade da pessoa humana. A legislação impõe, portanto, limites à utilização de dados pessoais, assim como sanções a respeito. Esses limites e sanções atingem o(a) empregador(a) ao coletar e tratar dados do(a) candidato(a) a emprego e do empregado(a), no contexto da relação de emprego. Nessas condições, o monitoramento da imagem, da voz, da transmissão eletrônica de dados e de correspondência encontra limites, devendo observar as devidas cautelas. Para doutrinadore(a)s, o monitoramento do(a) empregado(a) com a utilização de aparelhos audiovisuais, pode decorrer do poder de fiscalização do(a) empregador(a), desde que o(a) empregado(a) tenha sido previamente notificado a respeito. Não obstante,

é proibido o monitoramento da imagem em locais essencialmente privados, como em banheiros e cantinas. Esse tipo de monitoramento é chamado pela OIT de *"química de intrusão"*. O monitoramento de voz só é lícito caso seja necessário para transmitir dados referentes ao sistema operativo. Entende-se que a interceptação de conversa telefônica do(a) empregado(a), sem o respectivo conhecimento e sem autorização judicial, é ilícita, pois afronta diversos direitos assegurados pela Constituição Federal – sigilo das comunicações, liberdade de manifestação, privacidade e intimidade. A violação do sigilo de dados e da correspondência pelo(a) empregador(a), pode constituir crime e ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com a devida indenização.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts 3º, inciso III e 5º, inciso X
Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)

O QUE DEVE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem situações de uso indevido pelo(a) empregador(a) ou preposto(a) da imagem, da voz, dos dados e da correspondência do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.4.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

TEMA	6.4.2.	REVISTA ÍNTIMA OU EM PERTENCES DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

De acordo com a CLT, art. 373-A, inciso VI, é proibido ao(à) empregador(a) ou preposto(a) realizar revista íntima em empregadas. Nota-se que a regra foi dirigida às mulheres, não havendo consenso doutrinário no caso de revista íntima envolvendo homens, de forma que alguns doutrinadores entendem que o(a) empregador(a) pode promover revista íntima em nome da defesa de seu patrimônio, desde que o faça moderadamente sem expor o empregado a situação vexatória, enquanto outros a consideram sempre uma afronta à dignidade. A sua vez, a jurisprudência tem evoluído no sentido de não permitir a revista íntima em qualquer trabalhador(a), em prol da preservação da sua dignidade como pessoa humana e ao princípio da proteção de sua intimidade. Em relação à revista em pertences do(a) trabalhador(a), é majoritário o entendimento de que esta pode ser considerada lícita, desde que feita de forma razoável e não ultrapasse os limites estritamente necessários para a defesa do patrimônio do(a) empregador(a). A Orientação nº 2 da Coordigualdade trata do tema: "Revista Íntima. Limites. Não serão admitidas revistas íntimas do(a)s empregado(a)s, assim compreendidas aquelas que importem contato físico ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais."

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts 3º, inciso III e 5º, inciso X
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A
Orientação nº 2 da Coordigualdade

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem violação pelo(a) empregador(a) ou preposto(a) ao princípio da intimidade de qualquer empregado(a) através da realização de revista íntima.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.4.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	6.4.3.	SOLICITAÇÃO, MANUTENÇÃO OU INTERMEDIAÇÃO DE DADOS DA VIDA PESSOAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709/2018, trouxe vedações e limites à utilização pelas empresas de dados pessoais do(a)s trabalhadore(a)s. Dados que encontrem relação com o contrato de trabalho, no entanto, podem ser solicitados e armazenados, passando a empresa a ser por eles responsável, podendo ser penalizadas pelo seu uso indevido. Assim mesmo, a coleta de dados em relação ao contrato de trabalho encontra limites, não podendo ser coletados e armazenados dados sensíveis sem a devida autorização do(a) empregado(a). Entre os fundamentos da referida legislação encontramse os princípios da dignidade da pessoa e de preservação de sua intimidade e privacidade. O(a) empregado(a) pode ter acesso a todos os dados constantes do sistema informacional da empresa a seu respeito e tem o direito de retifica-los caso haja alguma incorreção ou falsificação nesses registros. Ao término do contrato de trabalho, a empresa somente manterá os dados do(a) trabalhador(a) se este(a) autorizar, ficando por eles responsável, exceto nos casos previstos em lei, como os necessários à fiscalização da previdência social.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts 3º, inciso III e 5º, inciso X
Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 373-A

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato de violação pelo(a) empregador(a) ou preposto(a) ao princípio da intimidade e privacidade do(a) empregado(a), por meio da divulgação, não autorizada, ou uso indevido, de seus dados pessoais.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.4.	INTIMIDADE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA

TEMA	6.4.4.	OUTRAS MATÉRIAS AFINS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado aos casos de violação à intimidade do(a) trabalhador(a) que não foram objeto de classificação específica nos demais temas deste grupo temático. Isto, porque a ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do procedimento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts 3º, inciso III e 5º, inciso X

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes à violação pelo(a) empregador(a) ou preposto(a) do direito à privacidade e intimidade do(a) trabalhador(a) que não foram classificadas nos temas anteriores deste grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	6.5.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Esse grupo temático visa alcançar procedimentos sobre instituição ou manutenção de políticas públicas relacionadas às matérias inseridas nesta área temática, de forma a possibilitar o seu cadastramento pelo MPT Digital.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Legislação específica.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que tratem da instituição ou manutenção de políticas públicas relacionadas a esta área temática.

ÁREA TEMÁTICA	6.	IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

GRUPO TEMÁTICO	6.6.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, VIOLÊNCIA, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações concernentes à igualdade de oportunidades, violência, assédio e discriminação nas relações de trabalho devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito do(a)s trabalhadore(a)s no que dizem respeito à igualdade de oportunidades, violência, assédio e discriminação nas relações de trabalho, desde que não especificados nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 7
PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Desde épocas remotas da história é possível encontrar relatos do uso do trabalho de crianças e adolescentes. A Convenção nº 138, que dispõe sobre a idade mínima de admissão a emprego, e a Convenção nº 182, dispondo sobre as piores formas de trabalho infantil, ambas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, além da Convenção sobre os Direitos da Criança de 1990, da Organização das Nações Unidas – ONU, todas ratificadas pelo Brasil, servem como direcionamento do ordenamento jurídico pátrio em

relação ao trabalho e à proteção da criança e do adolescente. Nesse contexto, a Constituição Federal, em seu artigo 227, abraçou a doutrina da proteção integral e da prioridade absoluta da criança e do adolescente, sujeito(a)s de direitos, dentre os quais, o direito fundamental ao não trabalho antes da idade mínima, em consonância com o art. 7º, inciso XXXIII, com a redação dada pela Emenda nº 20/98, que proíbe o trabalho antes da idade de 16 (dezesseis) anos, salvo em regime de aprendizagem, a partir de 14 (catorze) anos, além do trabalho noturno, perigoso ou insalubre antes da idade de 18 (dezoito) anos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227
Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho
Convenção sobre os Direitos da Criança/1990; da ONU
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas nesta área temática as notícias de fato relacionadas à utilização de mão de obra infanto-juvenil em contrariedade com o disposto na Constituição Federal, no ECA e nas Convenções da ONU e da OIT citadas.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

No Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho, a estratégia 1 refere-se ao combate ao trabalho infantil e à garantia do cumprimento das normas especiais de proteção ao trabalhador adolescente. Segundo o artigo 67 do ECA, são vedados a(o) adolescente empregado(a), aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno(a) de escola técnica, assistido(a) em entidade governamental ou não governamental, os seguintes trabalhos: noturno; perigoso, insalubre ou penoso; realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola. A CLT, em seu artigo 405, enumera mais algumas proibições ao trabalho da criança e do(a) adolescente. São elas: trabalho em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade (ex: boates, cassinos, cabarés, trabalhos artísticos, circenses, etc.); trabalhos realizados em ruas, praças e outros logradouros; serviços que demandem emprego de força muscular superior a 20 quilos para os trabalhos contínuos, ou 25 quilos para trabalhos ocasionais.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227
Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho
Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 60 e 67
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 301, 405 e 432

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático e nos seus temas as notícias de fato relacionadas aos trabalhos proibidos para crianças e adolescentes.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.1. TRABALHO COM IDADE INFERIOR A 16 ANOS

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal é categórica ao afirmar, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, que está proibido "qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos".

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente com idade inferior a 16 anos.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.2.	TRABALHO NOTURNO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Desenvolvendo o paradigma da proteção integral, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/98, estabelece a proibição de trabalho noturno a pessoas com idade inferior a dezoito anos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII
Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste grupo temático e em seus respectivos temas as notícias de fato relacionadas com o uso de crianças e adolescentes para a prática de trabalho em horário noturno.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMA DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto nº 6481/2008, que regulamentou a Convenção nº 182 da OIT, ratificada pelo país, traz a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP), com 93 itens que se desdobram em: I) Trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança; II) Trabalhos prejudiciais à moralidade. O primeiro item contempla atividades desenvolvidas em setores da agricultura, pecuária, silvicultura e exploração florestal; pesca; indústria extrativa; indústria da transformação; produção e distribuição de eletricidade, gás e água; construção; comércio (reparação de veículos automotores objetos pessoais e domésticos); transporte e armazenagem; saúde e serviços sociais; serviços coletivos, sociais, pessoais e outros; serviço doméstico e outras que envolvem riscos em quaisquer situações. No segundo item são descritas quatro atividades prejudiciais à moralidade: prestados em prostíbulos, boates, cabarés, danceterias, casas de massagem, saunas, motéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos; de produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e cds pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral; de venda, a varejo, de bebidas alcoólicas; e com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho Decreto nº 6481/2008.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a utilização de crianças e adolescentes para a prática de trabalho em atividades relacionadas no anexo do Decreto nº 6481/2008 (Lista TIP).

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA	7.1.3.1.	EXPLORAÇÃO SEXUAL

NOTAS EXPLICATIVAS

A Convenção 182 da OIT e a Lista TIP aprovada pelo seu Decreto regulamentador apontam como uma das piores formas de trabalho infantil a exploração sexual infantil, além da utilização, procura e oferta de crianças para fins de prostituição ou de produção de material pornográfico. A exploração sexual de crianças e adolescentes constitui, portanto, patente relação de trabalho ilícita e degradante, nos exatos termos do artigo 3°, item “b”, da referida Convenção, o que ofende não somente direitos individuais do(a) lesado(a), mas também e, fundamentalmente, os interesses difusos de toda a sociedade brasileira. De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a violência sexual é considerada crime, conforme o artigo 244-A, assim como a exploração sexual e

a prostituição infantil. Estes crimes violam e privam a criança e o(a) adolescente do seu direito à liberdade, ao respeito e à dignidade. O ECA assegura a inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do(a) adolescente, abrangendo a preservação da sua imagem, identidade, autonomia, dos seus valores, ideias e crenças, dos seus espaços e dos objetos pessoais e da sua dignidade, pondo-o(a)s a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor. A violência sexual contra crianças e adolescentes é um problema mundial. Por ser ilegal, clandestina e, em grande parte, doméstica, torna-se uma questão ainda pouco visível e difícil de qualificar, o que compromete a plena responsabilização do(a)s agressore(a)s. Ademais, faz-se necessária uma diferenciação entre abuso e exploração sexual. Embora a situação de exploração compreenda o abuso sexual, a exploração refere-se àquele tipo de violência que tem como intermediário(a) o(a) aliciador(a), isto é, pessoa que lucra com a venda do sexo envolvendo meninos e meninas. O(A) cliente e/ou o(a) tomador(a) dos serviços sexuais prestados por crianças e adolescentes, bem como o(a) intermediador(a) e quaisquer pessoas que venham a favorecer tais práticas, são responsáveis solidariamente por todos os danos, materiais e morais, individuais e coletivos, decorrentes de sua conduta lesiva, nos termos do artigo 942, parágrafo único, do Código Civil, artigo 4º, inciso II do Decreto nº 6.481/08, combinado com o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 244-A
Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, art. 3, item “b” Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas à exploração sexual da criança e do(a) adolescente.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA	7.1.3.2.	TRABALHO NA CATAÇÃO DE LIXO

NOTAS EXPLICATIVAS

O trabalho na catação do lixo é proibido para crianças e adolescentes, sendo considerado uma das piores formas de trabalho infantil, conforme Decreto nº 6.481/2008, que regulamentou a Convenção nº 182 da OIT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 405
Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 67
Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho
Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente na atividade de catação do lixo.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA	7.1.3.3.	TRABALHO DOMÉSTICO

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. O trabalho doméstico de crianças e adolescentes é proibido, sendo considerado uma das piores formas de trabalho infantil, conforme lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481/2008. Caracteriza-se como aquele exercido para terceiros ou na própria casa, não configurando como tal pequenas tarefas realizadas no seu âmbito doméstico. As crianças e o(a)s adolescentes que realizam serviços domésticos são comumente vítimas de diversos tipos de abuso, sendo frequentemente submetido(a)s a condições laborais degradantes, violência sexual e privado(a)s dos direitos trabalhistas reconhecidos pela legislação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Lei nº 5.859/1972, art. 1º
Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), arts. 60 e 62
Convenções nº 138 e 182 da Organização Internacional do Trabalho
Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente como trabalhador(a) doméstico(a).

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA	7.1.3.4.	TRABALHO EM RUAS E LOGRADOUROS PÚBLICOS

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O trabalho exercido em ruas, praças e outros logradouros públicos traz sério risco à criança e à(o) adolescente, dele advindo insuperável prejuízo à sua formação moral. Inúmeras são as consequências para o desenvolvimento biopsicossocial de crianças e adolescentes nestas atividades de rua: abusos sexuais, atropelamentos, morte, violência física, problemas de pele, entre outros. Aqui pode ser enquadrado o trabalho de crianças nas atividades informais, como engraxates, vendedores, malabaristas, pedintes, guardadores de carro, dentre outras formas. O trabalho de crianças e adolescentes nas ruas e logradouros públicos é considerado uma das piores formas de trabalho infantil, conforme Decreto nº 6.481/08.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 405
Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 67
Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente em ruas e logradouros públicos, quaisquer que sejam as suas formas.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA	7.1.3.5.	TRABALHO NO TRÁFICO DE DROGAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Convenção 182 da OIT, em seu art. 3, alínea "c", dispõe que "a utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes", reconhecendo que se trata de uma das piores formas de trabalho infantil.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção 182 da OIT e seu decreto regulamentador.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente para a produção e tráfico de entorpecentes.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.1.	TRABALHO PROIBIDO

TEMA	7.1.3.	PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL

SUBTEMA	7.1.3.6.	OUTRAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (CAMPO DE DESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto nº 6.481/2008, que regulamentou a Convenção nº 182 da OIT, apresenta a Lista TIP (Lista das piores formas de trabalho infantil), com 93 itens de proibição que se desdobram em: I) Trabalhos prejudiciais à saúde e à segurança; II) Trabalhos prejudiciais à moralidade. Foram tratadas nos temas anteriores algumas dessas atividades. Nessas

condições, o presente subtema cuida daquelas atividades não abrangidas pelos temas anteriores.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 182 da OIT
Decreto nº 6.481/2008

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do adolescente nas atividades listadas no Decreto 6481/2008, que não foram abordadas nos temas anteriores.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.2.	APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o artigo 428 da CLT, aprendizagem profissional é o contrato a prazo certo por meio do qual o(a) empregador(a) se compromete a assegurar ao(à) adolescente a partir da idade de 14 e ao jovem com idade até 24 anos (exceto a pessoa com deficiência, que não tem limitação de idade), inscrito em programa de aprendizagem, formação técnicoprofissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Trata-se da garantia do direito à formação profissional previsto no art. 227 da CF. O instituto é regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seus arts. 428 a 433.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227.
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 428 a 433
Decreto nº 9.579/2018 (Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências).

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastrados neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a irregularidades da aprendizagem profissional na relação de trabalho, inclusive em relação às pessoas com deficiência.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.2.	APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

TEMA	7.2.1.	COTA LEGAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 429 da CLT estabelece que “os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”. A norma em questão, portanto, fixa cota para contratação de aprendizes a ser observada pelas empresas. Ressalte-se que os artigos 430 e 431 também fixam normas relativas a tal obrigação. A sua vez, o art. 66, do Decreto nº 9.579/2018, ressalta que o estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poder ministra-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderá requerer junto à unidade descentralizada da Secretaria de Trabalho - Ministério da

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Economia a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Destaca-se que o §5º, do referido art. 66, dispõe que a seleção dos aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no sítio eletrônico Emprega Brasil, do Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia), e deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como: "I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; VI - jovens e adolescentes com deficiência; VII - jovens e adolescentes matriculados em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da rede pública". Ressalte-se, ainda, que a cota em questão terá como referência a CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, não podendo ser mitigada, e as exceções são exclusivamente aquelas previstas no Decreto citado.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 429 a 431 Decreto nº 9.579/2018 (Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências).

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relativas à não observância do percentual de vagas destinado à aprendizagem profissional, conforme artigo 429 da CLT.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.2.	APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	7.2.2.	PROCESSO SELETIVO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Na contratação de aprendizes, o(a) empregador(a) poderá optar por efetivar a contratação por meio de processo seletivo. Quando se tratar de entes da Administração Pública Indireta, deverá ocorrer processo seletivo podendo a contratação ser feita por intermédio de entidade sem fins lucrativos, conforme previsto no art. 57, do Decreto nº 9.579/2018.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 429
Decreto nº 9.579/2018

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência de processo seletivo, nos casos em que o(a) ofertante das vagas tenha obrigação de fazê-lo.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.2.	APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

TEMA	7.2.3.	IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

O contrato de aprendizagem prevê algumas condições específicas, a exemplo: a idade do(a)s aprendizes, a formação técnico-profissional e a duração do trabalho. Desse modo, poderão ocorrer irregularidades concernentes a tais aspectos, o que resultará no reconhecimento de seu desvirtuamento e possível caracterização de contrato de trabalho por prazo indeterminado.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 428 a 433

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema notícias de fato relacionadas ao descumprimento de normas relativas ao contrato de aprendizagem, à exceção dos demais temas deste grupo temático (cota legal e processo seletivo), a exemplo de notícia de que o(a)s aprendizes estejam cumprindo jornada superior àquela fixada no artigo 432 da CLT, ou que não estejam inscritos em programa de aprendizagem, o que poderá caracterizar desvirtuamento da aprendizagem.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.3.	TRABALHO ARTÍSTICO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Quando a manifestação artística de uma criança ou adolescente é apropriada economicamente por outra pessoa, isto é, quando gera rendimento para um terceiro, se

está diante de uma situação de trabalho infantil artístico. Como toda e qualquer forma de trabalho, este também é vedado para crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos, na forma do artigo 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal. Segundo estudos de saúde no trabalho, apesar de todo *glamour* do trabalho artístico, ele é tão nocivo aos interesses da criança e do(a) adolescente quanto às demais formas de trabalho. É possível, entretanto, que, por meio de autorizações judiciais, ocorra, excepcionalmente, a participação de crianças e adolescentes em manifestações artísticas, apropriadas economicamente por outra pessoa, desde que observadas condições especiais de trabalho, na forma do artigo 8º da Convenção nº 138 da OIT. Ressalte-se que o trabalho de crianças e adolescentes realizado através de redes sociais e plataformas digitais, a exemplo do Youtube, também é considerado trabalho artístico.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho, art. 8º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho artístico da criança e do adolescente, tais como trabalho de ator, modelo, em redes sociais e plataformas digitais, a exemplo do Youtube, bem como qualquer tipo de labor em circo, certames de beleza, teatro, televisão, cinema, rádio e espetáculos em geral.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.4.	TRABALHO DO(A) ATLETA

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Segundo a legislação trabalhista brasileira, é proibido o trabalho de pessoas com idade inferior a 18 anos em condições perigosas ou insalubres. Às pessoas com idade inferior a 16 anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos. O(A) atleta não profissional, em formação, com idade superior a quatorze anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal. A participação de crianças e adolescentes em desporto de rendimento, isto é, naquele em que se verifica alta competitividade e finalidade de formação profissional, tem despertado preocupação do MPT. Isto porque, não raro, esta formação profissional de crianças e adolescentes tem sido feita em total desrespeito a direitos fundamentais da infância e da juventude, tais como educação, saúde, proteção trabalhista e previdenciária, convivência familiar e comunitária, entre outros. As irregularidades mais graves constatadas e discutidas podem ser assim resumidas: utilização pelos clubes de crianças e/ou adolescentes com idade inferior a 14 anos, que são submetidos à seletividade e hipercompetitividade típica do futebol praticado como esporte de rendimento; lesão ao direito à convivência familiar e comunitária. O(A)s jovens, muitas das vezes, são alojado(a)s no clube e perdem o contato e até mesmo o laço com seus familiares, parentes e amigos. Observa-se também lesão ao direito à educação. Na busca da realização do difícil ou quase impossível sonho de se realizar profissionalmente pelo futebol, muito(a)s adolescentes são afastado(a)s dos bancos escolares. Ainda se tem notícia de excesso da carga de treinamento, incompatível com a condição peculiar do(a) adolescente como pessoa em desenvolvimento, com lesão, às vezes irreversíveis, à sua saúde, bem como alojamentos inadequados.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé - Desporto)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente como atleta com idade inferior a 18 anos, inclusive aqueles que estejam sob formação profissional.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO 7.5. TRABALHO EM REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Instrumentos legais nacionais e internacionais relativos ao trabalho infantil excluem da incidência de suas regras proibitivas o trabalho em regime familiar. Todavia, considerando-se a proteção integral devida à criança e a(o) adolescente, nesse caso, o trabalho deve consistir de tarefas leves, compatíveis com o estágio de desenvolvimento físico e intelectual da criança e do(a) adolescente. Além disso, precisa ser desenvolvido em companhia e assistido pelos pais, levado a cabo por período breve, sem comprometimento da frequência e aproveitamento escolar, bem como dos momentos de lazer. O simples fato de trabalharem com a família não significa que a criança e o(a) adolescente estão a salvo da exploração econômica e dos efeitos nocivos que o trabalho possa trazer ao seu pleno e integral desenvolvimento. Inúmeros são os casos de exploração econômica de toda a família que, em vista da subvalorização da mão-de-obra adulta e do empobrecimento de toda unidade familiar, acaba envolvendo a criança e o(a) adolescente no processo produtivo. Servem de exemplo os casos de produção por tarefa ou peça, remunerada proporcionalmente à quantidade produzida e executada no âmbito doméstico. Essa situação configura exploração do trabalho infantil e, como tal, não é admitida pelo ordenamento jurídico, nem deve ser tolerada pela sociedade. O Ministério Público do Trabalho tem o dever de orientar e esclarecer as famílias sobre suas responsabilidades, agindo imediatamente diante de situações que configurem exploração ou risco, para preservar os direitos das crianças e do(a)s adolescentes. Assim, continua vedado o trabalho noturno e em serviços perigosos, insalubres e penosos, visto que o ECA dispõe expressamente sobre essa proibição para trabalhos prestados em regime familiar, *in verbis*: “Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho: I. noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte; II. perigoso, insalubre ou penoso; III. realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; IV. realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola”.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 402, 404 e 405
Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 67
Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho
Decreto nº 6.481/2008 (Piores formas de trabalho infantil).

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas ao trabalho da criança e do(a) adolescente em regime de economia familiar.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.6.	AUTORIZAÇÕES JUDICIAIS PARA O TRABALHO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, a proibição de "qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos". Entretanto, a Convenção nº 138 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê em seu artigo 8º a possibilidade de a autoridade competente permitir exceções à proibição de emprego ou trabalho, a exemplo da participação em representações artísticas. Tal permissão deve conter a limitação do número de horas de duração da jornada de trabalho e ainda estabelecer as condições em que o trabalho deve ser desenvolvido para fins de preservar a saúde, segurança e desenvolvimento pleno da criança e adolescente nele envolvido. Nesse mesmo sentido, o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, no artigo 149, atribui à autoridade judiciária competência para disciplinar a participação de crianças e adolescentes em espetáculos públicos e seus ensaios ou certames de beleza, observados alguns requisitos. Em alguns casos, tem sido feita uma analogia entre as atividades artísticas e as atividades desportivas para concessão de autorizações judiciais individuais.

Em muitos outros casos, todavia, as autorizações judiciais estão sendo concedidas sem a observância dos requisitos traçados pela Convenção Internacional e, desse modo, passam a conter o vício da ilegalidade e a provocar a atuação do MPT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho, art. 8º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 405 e seguintes Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), art. 67

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à concessão de autorizações judiciais para o trabalho de crianças e adolescentes.

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.7.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM A PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Planejamento Estratégico do Ministério Público do Trabalho dispõe sobre a atribuição de o MPT fomentar a implantação e o desenvolvimento de políticas públicas de proteção à criança e a(o) adolescente. Neste sentido, cabe mencionar algumas políticas e projetos de prevenção e combate ao trabalho infantil e de proteção ao trabalhador adolescente: *IPEC+*. Em âmbito internacional, destaca-se o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil – IPEC+ da OIT, que foi adotado pelo Brasil. O grande mérito do referido programa foi introduzir a erradicação do trabalho infantil e do trabalho forçado

na agenda das políticas públicas nacionais, implementando vários programas governamentais e não governamentais no combate ao trabalho infantil. *FNPETI.* Fundado em 1994, o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI tem como objetivo a luta pelo fim da exploração do trabalho infantil. Constituindo-se como um amplo e importante espaço de discussão sobre a erradicação do trabalho infantil, o FNPETI congrega diversos segmentos sociais com a finalidade de ser um articulador entre os diversos projetos e programas no âmbito das esferas federal, estadual e municipal, buscando assegurar o acesso e a permanência das crianças e adolescentes nas escolas. *FUNDAÇÃO ABRINQ.* Criada em 1990, a Fundação ABRINQ tem como finalidade a conscientização do empresariado nacional acerca da importância da defesa dos direitos humanos. Ademais, tempos mais tarde, incluiu também em suas preocupações a erradicação do trabalho infanto-juvenil, enfatizando as vantagens que as empresas teriam com essa atitude. Dentro dessa visão, foi lançado o Programa Empresa Amiga da Criança, com o objetivo de conscientizar os empresários acerca da importância da não utilização da mão-de-obra de crianças em seu processo produtivo. A empresa que cumpre as metas estabelecidas recebe um selo para ser utilizado em seus produtos atestando que estes não foram fabricados com o trabalho infanto-juvenil. Todavia, não raro, o Poder Público, descumprindo o dever constitucional da proteção integral e da prioridade absoluta, tem-se revelado omisso na criação e implementação de políticas, programas e atividades de resgaste e atendimento de crianças e adolescentes em situação de violação de direitos pela exploração do trabalho, o que vem a exigir a atuação do MPT como promotor e indutor da ação governamental. Importante referir nesse contexto à Agenda 2030 da ONU, que contempla a meta de erradicação do trabalho infantil antes daquele marco legal, a saber, em 2025. O Ministério Público do Trabalho tem fomentado programas e firmado acordos de cooperação técnica, para implementação da aprendizagem profissional de adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social, em especial os que se encontram cumprindo medidas socioeducativas, atuação bastante estratégica, que tem como objetivo o combate ao trabalho infantil e a proteção do(a)s adolescentes trabalhadore(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 7º, inciso XXXIII e 227
Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 401 a 403 Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à ausência ou inadequação de políticas públicas, projetos e programas de prevenção e combate ao trabalho infantil e proteção a(o) trabalhador(a) adolescente.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.8.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações concernentes à criança ou ao adolescente devem ser cadastradas neste grupo temático quando não especificadas em grupo temático, tema ou subtema anteriormente descritos nesta área temática.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Convenções 138 da OIT e 182 da ONU

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito do(a)s trabalhadore(a)s no que dizem respeito à proteção da criança e do adolescente, desde que não especificados nos grupos temáticos, temas ou subtemas acima discriminados, com descrição obrigatória do objeto investigado

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	7.	PROTEÇÃO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

GRUPO TEMÁTICO	7.9.	OUTROS TEMAS PREVISTOS NAS DEMAIS ÁREAS TEMÁTICAS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Temário tem um mecanismo de interrelacionamento de temas entre as várias áreas temáticas tendo em vista a necessidade de se atender ao contexto dos fatos denunciados, evitando-se a repetição de procedimentos e permitindo atuação especializada. Assim, com a inclusão deste grupo temático, o MPT Digital, no seu módulo de cadastramento, permitirá a inclusão de temas pertencentes a diferentes áreas temáticas, desde que isso se faça necessário em razão da especialização, considerando as regras de distribuição vigentes na unidade. Neste caso, deverá o(a) servidor(a) ou a autoridade cadastrante identificar os fatos lesivos à criança e a(o) adolescente em matéria trabalhista nas demais áreas temáticas e proceder à respectiva inclusão no conjunto temático da notícia de fato, especificando obrigatoriamente o(s) tema(s) complementar(es).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

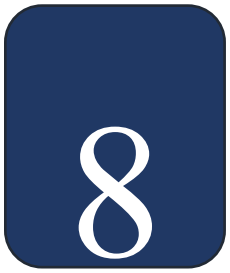
Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Convenções 138 da OIT e 182 da ONU

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a violações de direito das crianças e adolescentes em matéria de trabalho, incluindo os temas correspondentes das demais áreas temáticas, como tema complementar.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)



ÁREA TEMÁTICA 8
LIBERDADE SINDICAL

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.1.	CONDUTA ANTISSINDICAL
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

A Constituição Federal de 1988 vedou ao Poder Público a interferência e/ou a intervenção na organização sindical. Além da eficácia vertical, consagrou-se também a eficácia horizontal dos direitos fundamentais em matéria de liberdade sindical, a qual se extrai de diversas normativas, nacionais e internacionais, de tutela da liberdade, com destaque para as convenções e recomendações da OIT, como as Convenções nº 87 e 98. A conduta antissindical consiste em violação de quaisquer das liberdades sindicais, em razão de atos, práticas e condutas, comissivas e omissivas, de agentes públicos ou privados. Podem ser sujeitos passivos das condutas antissindicais o(a) trabalhador(a) ou grupo de trabalhadore(a)s, o(a)s dirigentes, delegado(a)s ou representantes sindicais, formais ou

informais, sindicalistas, entidades sindicais (sindicatos, federações e confederações), associações profissionais, centrais sindicais e fóruns sindicais, independentemente de personalidade jurídica sindical formalizada. O ato, prática ou conduta antissindical caracteriza-se pela violação de quaisquer das dimensões da liberdade sindical: *a) individuais*, como a liberdade de associação; liberdade de não filiação, liberdade de desfiliação; proteção contra atos antissindicais perpetrados pelo(a) empregador(a); liberdade de participação na vida sindical (democracia sindical), direito de votar e ser votado(a) nas eleições sindicais; *b) liberdades coletivas (do grupo)*: liberdade de constituição; liberdade de administração; liberdade de atuação; liberdade de determinação das eleições e de escolha do quadro sindical; liberdade de estabelecimento de relações com outros sindicatos; liberdade de fixação de seus estatutos; liberdade de autodeterminação financeira; proteção contra interferências e intervenções de agentes públicos e privados; proibição de dissolução ou suspensão por via administrativa.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Convenção nº 87, da OIT
Convenção nº 98, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Título V

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a atos, práticas ou condutas antissindicais, praticados por empregador(a), entidade sindical patronal, entidade sindical profissional e ainda por terceiros.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.1.	CONDUTA ANTISSINDICAL

TEMA	8.1.1.	PRATICADA POR EMPREGADOR(A)

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio de seu Comitê de Liberdade Sindical, prevê tutela mais ampla contra condutas antissindicais. Nesse sentido, compreendendo ainda as relações de trabalho para além dos limites do contrato de emprego (art. 3º, CLT), o termo 'empregador(a)' deve ser entendido como o(a) tomador(a) do trabalho em sentido lato. Assim, são consideradas condutas antissindicais as que atentem contra as liberdades e garantias sindicais, praticadas por empregadore(a)s, tomador(a) de serviço, preposto(a)s e outro(a)s exercentes do poder diretivo na empresa. A prática pelo(a) empregador(a) de ato antissindical pode se configurar por meio de qualquer ato que imponha ao(à) trabalhador(a), empecilho ou limite à contratação, manutenção do vínculo de trabalho, promoção ou o exercício de outro direito, em razão de sua filiação ou participação no movimento sindical. São também consideradas condutas antissindicais imputáveis ao(à) empregador(a) ou tomador(a) dos serviços aquelas praticadas por terceiros em conluio com ele(a), por sua ordem ou na qual se verifique algum grau de participação ou motivação direta ou indireta. Vale destacar que algumas condutas antissindicais são de prática comum de empregadore(a)s e tomadore(a)s de serviço e se referem a condutas que dificultam ou impedem o exercício de direitos e garantias. Entre esses direitos destaca-se o previsto no artigo 543 da CLT, segundo o qual o(a) empregado(a) eleito(a) para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido(a) do exercício de suas funções, nem transferido(a) para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. Essa disposição deflui da Constituição Federal, art. 8º, inciso VIII, que veda a dispensa do(a) empregado(a) sindicalizado(a) a partir do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito(a), ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Ainda a título de exemplos de conduta antissindical, podemos citar: a) instituição de listas sujas; b) a indução ou instigamento ao(à) trabalhador(a) a filiar-se ou desfiliar-se de entidade sindical; c) demonstrar preferência por trabalhador(a) não filiado(a) ou filiado(a) a determinado ente sindical; d) orientar a manifestação do(a) trabalhador(a) em assembleia sindical; e) aplicação de advertência, suspensão ou outras sanções disciplinares em razão da participação em atividade sindical; f) alteração injustificada de local, horário, remuneração ou outro componente integrante do contrato de trabalho, em razão da participação em atividade sindical; g) ter qualquer forma de participação na criação de entidades sindicais profissionais; h) prestar auxílio financeiro ou por meio de benefícios a entidade sindical de trabalhadore(a)s; i) não realizar ou dificultar o desconto ou o repasse das contribuições sindicais.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Convenção nº 87, da OIT
Convenção nº 98, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Título V

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a condutas antissindicais quando praticadas por empregador(a), tomador(a) de serviço, preposto(a)s e outro(a)s exercentes de poder diretivo na empresa. São também aqui inseridas as notícias de fato versando sobre atos, práticas e condutas antissindicais que, embora praticadas por terceiros, verifique-se a participação do(a) empregador(a) ou tomador(a) dos serviços por conluio ou seu interesse, ordenação da conduta ou se verifique algum grau de colaboração ou motivação direta ou indireta, hipótese em que também deve ser cadastrado o tema 8.1.4. O(A) cadastrador(a) deve atentar para a situação em que o(a) empregador(a) seja pessoa jurídica integrante da administração pública direta ou indireta, caso em que o cadastro deve ocorrer com a inclusão do tema 4.9 e, em seguida, deste tema (8.1.1).

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.1.	CONDUTA ANTISSINDICAL

TEMA	8.1.2.	PRATICADA POR ENTIDADE SINDICAL PATRONAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Há situações em que o sujeito ativo da conduta antissindical é a entidade sindical patronal, que defende os interesses do(a)s empregadore(a)s. Por entidade sindical patronal deve ser compreendida a entidade representativa da atividade econômica (sindicato, federação e confederação) e entidade associativa ou representativa, de caráter sindical ou não, que congregue interesses econômicos ou patronais de qualquer natureza.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 8º
Convenção nº 87, da OIT
Convenção nº 98, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Título V

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a conduta antissindical quando praticadas por entidade patronal, sindical ou não, seu(ua)s dirigentes e/ou representantes.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.1.	CONDUTA ANTISSINDICAL

TEMA	8.1.3.	PRATICADA POR ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A entidade sindical profissional, ou seja, representante da categoria do(a)s trabalhadore(a)s pode também agir de forma antissindical. Qualquer das condutas descritas no tema 8.1.1, quando o(a) autor(a) da conduta seja o(a) sindicato ou entidade sindical profissional representativa de trabalhadore(a)s, como federações, confederações, e centrais sindicais ou associações profissionais ou de trabalhadore(a)s ainda que não tenham natureza sindical. São exemplos de tais condutas: a) permitir a ingerência das entidades sindicais patronais ou do(a)s empregadore(a)s nas deliberações sindicais; b) aceitar financiamento ou outros benefícios por parte de entidades sindicais patronais ou do(a)s empregadore(a)s; c) impedir ou dificultar a manifestação de trabalhadore(a)s que se oponham à posição da direção sindical.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Convenção nº 87, da OIT
Convenção nº 98, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Título V

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a condutas antissindicais quando praticadas por entidades profissionais, sindicais ou não, tais como sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais, associações de classe, associações profissionais e seu(ua)s dirigentes.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.1	CONDUTA ANTISSINDICAL

TEMA	8.1.4.	PRATICADA POR TERCEIROS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A conduta antissindical pode também ser praticada por outros agentes, além dos relacionados nos temas anteriores. Os terceiros podem ser entes privados, pessoas físicas e jurídicas, entidades sem personalidade jurídica, órgãos da administração pública direta e indireta, estados estrangeiros e organismos e agências internacionais. O terceiro, sujeito ativo, pode estar vinculado, direta ou indiretamente, à relação de trabalho respectiva, como uma empresa terceirizada, uma empresa do mesmo grupo econômico da empregadora ou contratante. O terceiro pode também ser estranho à relação de emprego, como por exemplo, entes privados e órgãos da administração pública direta ou indireta com possibilidade de influir em questões sindicais.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Convenção nº 87, da OIT
Convenção nº 98, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Título V

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a condutas antissindicais praticadas por outros agentes, além dos relacionados nos temas anteriores tais como pessoas físicas e jurídicas entidades sem personalidade jurídica, órgãos da administração pública direta e indireta, Estados estrangeiros, organismos e agências internacionais. Incluem-se também os entes públicos no exercício de função administrativa, legislativa ou judiciária. O(A) cadastrador(a) deve atentar para a situação em que o(a) empregador(a) seja pessoa jurídica integrante da administração pública direta ou indireta, caso em que o cadastramento incluirá o tema 4.9 e, em seguida, este tema (8.1.4).

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.2.	COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – ORGANIZAÇÃO E FUNCIONAMENTO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT, em seus artigos 625-A a 625-H, facultou às empresas e aos sindicatos a criação das Comissões de Conciliação Prévia - CCP, com representantes do(a)s empregado(a)s e do(a)s empregadore(a)s, sendo ainda permitida a sua constituição por grupo de empresas ou intersindical. A conciliação é uma forma de autocomposição dos conflitos por intermédio da qual as partes interessadas previnem ou extinguem obrigações litigiosas por meio de concessões mútuas. Entretanto, em havendo notícias de irregularidades na

composição e/ou no funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia, bem como no desvirtuamento de suas atividades, caberá a atuação do MPT na apuração e respectiva adequação à lei.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Arts. 625-A a 625-H

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com irregularidades e abusos envolvendo as comissões de conciliação prévia, como nomeação de membros em desacordo com a lei; cobrança indevida de percentuais sobre os acordos firmados; ampliação dos limites da transação com homologação de quitação geral dos créditos em casos de acordos apenas parciais de verbas trabalhistas; utilização de símbolos da República para passar a impressão de tratar-se de órgão do Poder Judiciário, entre outras.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.3.	REPRESENTAÇÃO DO(A)S TRABALHADORE(A)S NAS EMPRESAS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Por meio da representação do(a)s trabalhadore(a)s nas empresas, faculta-se exclusivamente ao(à)s trabalhadore(a)s, no exercício da sua autonomia privada coletiva, instituir, nos locais de trabalho, representação ou comissão de empregado(a)s, de caráter sindical ou não, com a finalidade de promover o entendimento direto com o(a) empregador(a), em matérias que não ensejam a interveniência obrigatória dos sindicatos.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Constituição Federal de 1988 assegura, nas empresas de mais de duzentos empregado(a)s, a eleição de um(a) representante deste(a)s com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com o(a)s empregadore(a)s. Compete ao(à)s trabalhadore(a)s por meio da sua autonomia privada coletiva decidir sobre a oportunidade, conveniência, momento e forma de criação, instituição, eleição de seu(ua)s membro(a)s, organização e funcionamento da representação do(a)s trabalhadore(a)s, não podendo haver qualquer ingerência, intervenção ou interferência do(a) empregador(a) ou de terceiros.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 11
Convenção nº 135, da OIT
Recomendação nº 143, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Arts. 510-A a 510-D

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático e nos seus temas as notícias referentes a irregularidades na criação, instituição, eleição de membro(a)s, organização e funcionamento da representação do(a)s trabalhadore(a)s nas empresas, bem como a violação da garantia de emprego ou das prerrogativas do(s) representante(s) do(a)s trabalhadore(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.3.	REPRESENTAÇÃO DO(A)S TRABALHADORE(A)S NAS EMPRESAS

TEMA	8.3.1.	IRREGULARIDADES NA CONSTITUIÇÃO DA REPRESENTAÇÃO DO(A)S TRABALHADORE(A)S NAS EMPRESAS

SUBTEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Constitui violação da autonomia privada coletiva e do instituto da representação do(a)s trabalhadore(a)s nas empresas atos praticados pelo(a) empregador(a) ou por terceiros que objetivem a intervenção ou interferência em sua criação, organização, eleição de seu(ua)s membro(a)s e funcionamento. Compete ao(à)s trabalhadore(a)s, por meio da sua autonomia privada coletiva, decidir sobre todos os aspectos da sua representação na empresa, não podendo haver qualquer ingerência, intervenção ou interferência do(a) empregado(a) ou de terceiros. Para o exercício eficaz, é garantido ao(à)s trabalhadore(a)s que compõem a comissão de empregado(a)s o tempo necessário, sem perda salarial ou benefícios adicionais, para o exercício de reuniões, inclusive sindicais, e demais atividades afetas à representação, além da afixação de avisos, distribuição de panfletos, documentos e de acesso físico a todos os locais de trabalho da empresa, inclusive à gerência e ao(à)s representantes patronais com poder de decisão (Convenção nº135 e Recomendação nº143 da OIT). O artigo 510-C, §1º, parte final, da CLT, deve ser interpretado sob a perspectiva da autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s (art. 8º, I, da CF/88) e à luz do art. 5º da Convenção nº135 da OIT, não se podendo excluir eventual participação da entidade sindical no órgão de representação do(a)s trabalhadore(a)s na empresa, pois a autonomia privada coletiva é um direito constitucional fundamental. A representação do(a)s trabalhadore(a)s nas empresas, dessa forma, não pode ser instrumentalizada para a violação das prerrogativas do sindicato respectivo e para o enfraquecimento da categoria profissional (art. 8º, III, CF e Convenção nº135 da OIT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 11
Convenção nº 135, da OIT
Recomendação nº 143, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Arts. 510-A a 510-D

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem a interferência e/ou intervenção na criação, organização, eleição e funcionamento da representação do(a)s trabalhadore(a)s no âmbito da empresa, além de notícias que retratam o impedimento da atuação eficaz do(a)s membro(a)s que compõem a comissão de empregado(a)s.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.3.	REPRESENTAÇÃO DO(A)S TRABALHADORE(A)S NAS EMPRESAS

TEMA	8.3.2.	GARANTIA DE EMPREGO DO(A) REPRESENTANTE DO(A)S TRABALHADORE(A)S

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Para o desenvolvimento eficaz da representação do(a)s trabalhadore(a)s no âmbito da empresa é garantido ao(à)s membro(a)s eleito(a)s da comissão de trabalhadore(a)s desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, garantia de emprego (art. 510-D da CLT). É importante ressaltar que a violação à garantia de emprego do(a) integrante da comissão de trabalhadore(a)s não configura violação pontual ou meramente individual, eis que traz reflexos para o âmbito da própria representação, uma vez que é fator de desestímulo a ações de agregação, impondo temor que conduz à redução de reivindicações e enfraquece a resistência do(a)s trabalhadore(a)s. Assim, a informação eventual de que houve o ajuizamento de demanda veiculando a pretensão de reintegração do(a) trabalhador(a) atingido(a), não impede a atuação do MPT, em razão do aspecto coletivo da medida adotada pelo(a) empregador(a), pois o(a) representante do(a)s trabalhadore(a)s exerce um direito-função em nome da coletividade representada.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 11
Convenção nº 135, da OIT
Recomendação nº 143, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Arts. 510-A a 510-D

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias referentes à violação da garantia de emprego do(a) trabalhador(a) que compõe a comissão de empregado(a)s no âmbito da empresa.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.4.	DISPENSA COLETIVA – PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS, CONVENCIONAIS E LEGAIS.

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A dispensa coletiva de trabalhadore(a)s é fato que retrata histórica preocupação mundial, com repercussão para além da relação de emprego e com caráter multifatorial, o que pressupõe olhar a questão sobre diversos aspectos, que devem ser considerados em conjunto, e diante de um caso concreto como o número ou percentual de trabalhadore(a)s atingidos, os impactos socioeconômicos, principalmente na comunidade local onde se situa a empresa ou seu estabelecimento, o caráter temporal das dispensas, suas causas e motivações, entre outros elementos. A definição dos parâmetros para a configuração da dispensa coletiva, suas regras, princípios e procedimentos, pressupõe interpretação sistemática das normas constitucionais e infraconstitucionais do ordenamento jurídico brasileiro, em consonância com os tratados e declarações internacionais, convenções e recomendações da OIT, com o direito comparado e com diversas outras fontes do Direito do Trabalho, tal como previsto no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O art. 477-A, da CLT, além de não vedar a negociação coletiva prévia e nem assim poder fazê-lo, não subsiste sob a perspectiva dos controles de constitucionalidade e convencionalidade. A CONALIS emitiu a Nota Técnica nº 07, dispondo sobre Dispensa Coletiva e Proteção Social, com vistas a nortear a atuação do(a)s membro(a)s do MPT, elucidando os aspectos pertinentes à configuração da dispensa coletiva, necessidade de diálogo social e obrigatoriedade de negociação coletiva, procedimento e conteúdo da negociação coletiva em matéria de dispensa coletiva. Para diferenciação, deve-se notar que a dispensa plúrima pressupõe extinções de contrato de trabalho com fundamento em motivos subjetivos, concretos, individualizados e/ou desconexos entre as situações do(a)s trabalhadore(a)s dispensado(a)s. A dispensa coletiva, por sua vez, se baseia em causas objetivas, únicas ou não, simultâneas ou sucessivas, de natureza técnica, econômica, organizacional, produtiva, mercadológica, estrutural, ou outras, que impactam diversas

relações individuais de trabalho, simultânea ou sucessivamente, num determinado período. Quando a dispensa se faz necessária, devem ser discutidas formas de se atenuar o impacto dessa medida extrema.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, Arts. 1º, II, III e IV; 3º, I e II; 5º, XXIII; 7º, I e XXVI; 8º, III e IV170, caput, III, VII e VIII e 193
Convenções nº 87, 98, 154, 158, da OIT Recomendações
nº 163 e 166, da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Arts. 8º, 477-A
Nota técnica nº 07 da CONALIS

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de dispensa coletiva de trabalhadore(a)s, ou seja, aquela que se refere a diverso(a)s trabalhadore(a)s, simultânea ou sucessivamente, em determinado período de tempo, além de fatos correlatos, como a inobservância de negociação coletiva prévia com a entidade sindical profissional pertinente e/ou de elementos que indiquem a ausência de pressupostos da dispensa coletiva, como a consulta à categoria respectiva ou de sua validade, como a não adoção de procedimentos e/ou observância de conteúdos em matéria de dispensa coletiva.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.5.	ENQUADRAMENTO SINDICAL

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

São frequentes as dúvidas quanto ao enquadramento sindical de trabalhadore(a)s, especialmente quando se observa o acentuado crescimento do número de sindicatos

representando categorias cada vez mais segmentadas, bem como o aumento das divisões ou cisões de grandes sindicatos em outros menores, os quais passam a representar apenas parte da categoria original. Aspectos geográficos também fundamentam questionamentos relacionados com a representação de categorias econômicas ou profissionais. A Constituição Federal de 1988, em que pese estatuir a liberdade sindical, manteve o regime da unicidade e o sistema de representação patronal e profissional por categorias. Assim, vigora o princípio da correspondência sindical ou do paralelismo sindical o que significa dizer que, em regra, a categoria profissional espelha a organização da categoria econômica.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8ª, inciso II
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 511; art. 570 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de desvio ou de não reconhecimento do enquadramento sindical de empregado(a), não reconhecimento da entidade sindical representante e ainda outros temas relacionados ao enquadramento sindical.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.5	ENQUADRAMENTO SINDICAL

TEMA	8.5.1.	DESVIO OU NÃO RECONHECIMENTO DE ENQUADRAMENTO SINDICAL DE EMPREGADO(A)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O presente tema trata da hipótese em que o(a) empregador(a) ou tomador(a) de serviços se desvia ou não reconhece o enquadramento sindical de empregado(a)s com o objetivo de não conceder direitos previstos em lei ou em normas coletivas afetas à respectiva categoria profissional. O enquadramento sindical da empresa ao seu sindicato patronal se dá em razão do declarado em seu estatuto e da sua atividade econômica. Desta forma, por exemplo, se a atividade empreendida é a metalurgia, o sindicato patronal será aquele com a representação desse ramo específico e o sindicato profissional, por conseguinte, o espelhará e com atuação espacial no local em que se estabelece a empresa. Ao desviar ou negar o enquadramento sindical, a empresa afasta toda a normatização coletiva aplicável a seu(ua)s trabalhadore(a)s, prejudicando-o(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8ª, inciso II
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 511; art. 570 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a desvios ou nãoreconhecimento do enquadramento sindical de trabalhadore(a)s por empregador(a) ou tomador(a) de serviço.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.5.	ENQUADRAMENTO SINDICAL

TEMA	8.5.2.	NÃO RECONHECIMENTO DA ENTIDADE SINDICAL REPRESENTANTE

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O presente tema diz respeito a hipóteses em que o(a) empregador(a) não reconhece ou desvirtua, por artifícios diretos ou indiretos, a entidade sindical profissional como a legal representante do(a)s trabalhadore(a)s, excluindo ou prejudicando o sindicato como representante da categoria profissional.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8ª, inciso II
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 511; art. 570 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o não reconhecimento da entidade sindical profissional.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.5.	ENQUADRAMENTO SINDICAL

TEMA	8.5.3.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS AO ENQUADRAMENTO SINDICAL (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado ao cadastramento de notícias de fato que se refiram a irregularidades no enquadramento sindical não relacionadas aos temas anteriores deste grupo temático. A especificação da matéria investigada no momento da inclusão do processo no MPT Digital é obrigatória para que se conclua o seu cadastramento.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8ª, inciso II
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 511; art. 570 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com enquadramento sindical e que não tenham correspondência com os demais temas deste grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos do artigo 2º da Lei nº 7.783/1989, "...considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador". Trata-se de um direito social do(a)s trabalhadore(a)s, direito fundamental. A greve, assim como o próprio direito de associação sindical, passou por diversas fases: de proibição (greve delito), de tolerância (greve liberdade) e de reconhecimento jurídico (greve direito), que não ocorreram de forma linear, e cujos valores ainda graduam e permeiam a relação do Estado, empregadore(a)s, terceiro(a)s e os movimentos grevistas. A Constituição Federal de 1988 assegurou a autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s, a atribuição para decidir sobre a oportunidade de exercêlo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, orientando toda a perspectiva interpretativa das normas infraconstitucionais. A tutela da garantia do direito de greve, portanto, pressupõe observar a expressão da autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s, inclusive quanto à oportunidade, a conveniência, a forma e o modo de

realização do movimento paredista, considerando ainda as interpretações e decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. A CONALIS emitiu a Nota Técnica n.º 05, dispondo sobre o Direito Social Fundamental de Greve, com vistas a nortear a atuação do(a)s membro(a)s do MPT, elucidando os aspectos pertinentes à fundamentação histórico-normativa do direito de greve, às suas motivações e objetos, às formas e modos de realização das greves, aos atos antissindicais envolvidos no direito de greve, às formalidades e condições prévias ao exercício do direito de greve.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 9º
Convenções n.º 87, 98 e 155 da OIT
Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve)
Nota Técnica n.º 05, da CONALIS/MPT
Recompilação das decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que relatem violação do direito de greve, seus pressupostos constitucionais, convencionais e legais, locaute e outro temas relacionados à greve do(a)s trabalhadore(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE

TEMA	8.6.1.	GARANTIA DO DIREITO DE GREVE: PRESSUPOSTOS CONSTITUCIONAIS, CONVENCIONAIS E LEGAIS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Ao dispor sobre o direto de greve, a Constituição da República, no seu artigo 9º, diz que compete ao(à)s trabalhadore(a)s *"decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os*

interesses que devam por meio dele defender", o que se coaduna com as interpretações e decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. A interpretação, portanto, da Lei nº 7.783/1989, deve observar as necessárias filtragens constitucional e convencional. Mesmo a ponderação entre o exercício do direito de greve e os serviços ou atividades essenciais para o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (§1º, art. 9º, CF/88 c/c art. 10, da Lei nº 7.783/1989) não podem servir de fundamento para excluir ou esvaziar o instrumento de tutela constitucionalmente garantido ao(à)s trabalhadore(a)s. Como qualquer direito, o exercício do direito de greve não é absoluto, devendo ser observados os pressupostos legais para o seu exercício (§2º, art. 9º, CF/88), desde que compatíveis com os preceitos constitucionais e convencionais. O interesse público se sobrepõe ao interesse coletivo da categoria. A definição dos serviços ou atividades essenciais, nos quais não poderá existir paralisação total, sob pena de prejuízo à comunidade, consta do artigo 10 da Lei nº 7.783/1989.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 9º
Convenções n.º 87, 98 e 155 da OIT
Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve)
Nota Técnica n.º 05, da CONALIS/MPT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com violação da garantia do direito de greve, seus pressupostos constitucionais, convencionais e legais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE
TEMA	8.6.2.	LOCAUTE
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O locaute é a paralisação das atividades empresariais com vistas a frustrar negociação coletiva ou obstar a atuação coletiva do(a)s trabalhadore(a)s. Ocorre quando o(a)s empregadore(a)s impedem, por meios diretos ou indiretos, a prestação do trabalho e, consequentemente, privando o(a)s trabalhadore(a)s da possibilidade de ganharem a sua remuneração. O locaute é proibido no Brasil, segundo o artigo 17 da Lei nº 7.783/89 que dispõe: "é vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)". O parágrafo único desse artigo dispõe que a prática do locaute assegura ao(à)s trabalhadore(a)s o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação. O locaute viola a liberdade fundamental de trabalho, o direito à remuneração e as liberdades coletivas do(a)s trabalhadore(a)s, tendo o MPT plena legitimidade para atuação diante deste fenômeno socioeconômico.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve), art.17

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o exercício do locaute pelo empregador.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.6.	GREVE

TEMA	8.6.3.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS À GREVE (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Este tema é destinado às outras matérias inerentes à greve que não foram objeto de classificação específica nos temas deste grupo temático. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do processo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 9º
Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve)
Nota Técnica n.º 05, da CONALIS/MPT

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com outros aspectos do direito de greve não enquadrados nos demais temas deste grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.7	NEGOCIAÇÃO COLETIVA

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A negociação coletiva é um processo de entendimento entre trabalhadore(a)s e empregadore(a)s ou seus respectivos representantes coletivos (sindicatos, federações ou confederações) visando à solução de um conflito de interesses de forma consensual. Caso haja autocomposição, o resultado será a celebração de uma convenção coletiva de trabalho, firmada exclusivamente pelos entes sindicais e aplicável a toda a categoria, ou um acordo coletivo, que tem abrangência menor, alcançando uma ou mais empresas e sendo assinado por estas e pelo sindicato profissional da categoria específica. A autonomia privada coletiva se traduz no poder de autorregulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de

suas organizações sindicais representativas. A autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s se expressa na negociação coletiva como instrumento de produção normativa e que se cristaliza na celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho, o que ganhou força com a Constituição Federal de 1988. É importante destacar que o poder jurídico não é da entidade sindical, mas da coletividade, e assim se deduz, de forma democrática, pelo debate e votação coletiva, na expressão do(a)s trabalhadores e trabalhadoras interessado(a)s pela deliberação em assembleia. O reconhecimento efetivo da negociação coletiva se revela como um dos princípios fundamentais da OIT (Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho), destacando-se, nesse prisma, as Convenções n. 98 (Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva) e 154 (Incentivo à Negociação Coletiva).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI
Convenções 87, 98 e 154 da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 611 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato sobre descumprimento de cláusula(s) prevista(s) em acordo ou convenção coletiva de trabalho, de inconstitucionalidade, inconvencionalidade ou ilegalidade em convenção ou acordo coletivo, vícios no processo de negociação coletiva e a promoção dos direitos fundamentais em acordos e convenções coletivas.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.7.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA

TEMA	8.7.1.	DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

No caso de descumprimento de cláusula prevista em acordo ou convenção coletiva pelo(a) empregador(a), deve ele(a) arcar com o pagamento da multa estipulada no referido instrumento normativo, se for o caso. A parte prejudicada pode e deve exigir pelos meios judiciais o cumprimento das obrigações, sendo o sindicato do(a)s trabalhadore(a)s signatário do instrumento coletivo legitimado para buscar o cumprimento do acordado. Deve-se ressaltar que, assim como os indivíduos, os entes coletivos, como as entidades sindicais, podem ser hipossuficientes técnicos, principalmente na capacidade probatória, justificando a atuação do MPT, seja pela hipossuficiência jurídica da entidade sindical, seja nos casos de omissão ou de atuação meramente disjuntiva. É importante destacar que a criatividade privada desses atores sociais pode instituir cláusula cujo conteúdo jurídico aflore o interesse jurídico primário de seu cumprimento na defesa da coletividade do(a)s trabalhadore(a)s abrangido(a)s, a exemplo de previsão da implementação de políticas de ações afirmativas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI Convenções 87, 98 e 154 da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 611 e seguintes; 852 e 872
Lei n.º 8.984/1995

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema notícias de fato que digam respeito ao descumprimento de cláusula(s) prevista(s) em convenção ou acordo coletivo de trabalho

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.7.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	8.7.2.	INCONSTITUCIONALIDADE, INCONVENCIONALIDADE OU ILEGALIDADE EM CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A possibilidade construtiva e criativa de cláusulas pela autonomia privada coletiva, tal como o exercício de qualquer direito, não é absoluta, devendo ser submetida ao controle de constitucionalidade, convencionalidade e de legalidade. Existem preceitos legais que não devem ser flexibilizados ou suprimidos por meio de negociações coletivas, tais como aqueles que tratam de direitos indisponíveis do(a)s trabalhadore(a)s. Seriam abusivas, por exemplo, as cláusulas que colocam em risco a saúde e segurança do(a) trabalhador(a), bem como as que flexibilizam o cumprimento de cota de aprendizagem ou a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Há situações, ainda, de vícios inerentes à fase anterior à celebração do documento, como os relacionados com a fase de deliberação da pauta negocial ou de autorização da diretoria sindical para a prática dos atos atinentes à negociação coletiva, caso em que poderão dar ensejo a procedimento investigatório ou a instauração de ação anulatória de cláusula ou do próprio instrumento coletivo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI
Convenções 87, 98 e 154 da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 611 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a cláusulas de convenção ou acordo coletivo que violem a Constituição da República, as normas internacionais ou a legislação infraconstitucional.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	8.7.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA

TEMA	8.7.3.	VÍCIOS NO PROCESSO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O processo de negociação coletiva deve atender a determinados requisitos de validade e eficácia. Para a sua validade, é fundamental que se observe a higidez do processo, desde a previsão estatutária, as normas da CLT específicas (artigos 611 e seguintes), o princípio democrático e o efetivo respeito à expressão da autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s, com a realização de assembleia. A assembleia é requisito de existência da norma coletiva. O conteúdo da norma coletiva deve ser aprovado em assembleia de trabalhadore(a)s, uma vez que a coletividade de trabalhadore(a)s é a verdadeira titular da autonomia privada coletiva. Comissões internas, associações profissionais e grupos de empregado(a)s não estão legitimado(a)s para firmar acordos e convenções coletivas de trabalho. O desrespeito aos requisitos de validade e eficácia, por sua vez, como a obrigatoriedade de forma escrita, de depósito no órgão competente, de publicidade, pode causar a nulidade ou anulabilidade do instrumento decorrente.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI
Convenções 87, 98 e 154 da OIT
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 611 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que retratem vícios no processo de negociação coletiva, tais como não consulta ao(à)s trabalhadore(a)s, irregularidades em assembleia por violação às regras estatutárias e vulneração do processo democrático sindical; violação da autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s, inobservância dos requisitos de existência, validade ou eficácia das normas coletivas, entre outros.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.7.	NEGOCIAÇÃO COLETIVA

TEMA	8.7.4.	PROMOÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS EM CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O exercício da autonomia privada coletiva possibilita ampla atuação das entidades sindicais na promoção de diversos direitos fundamentais e valores socialmente relevantes, por meio dos acordos e convenções coletivas. Com a utilização da negociação coletiva e desses instrumentos normativos, podem ser promovidos diversos direitos fundamentais nas relações de trabalho, com cláusulas normativas constitutivas, regulamentares ou inibitórias. Elas podem ter aplicação em diversas situações em que uma conduta comissiva ou a abstenção de determinado ato contribua, direta ou indiretamente, para a promoção e efetivação de um direito fundamental ou valor social, interesse difuso, podendo as entidades sindicais atuarem tanto em face de empresas representadas quanto nas relações destas com terceiros, como fornecedores, produtores e empresas terceiras prestadoras de serviços. É possível ao MPT, por intermédio do diálogo social com as entidades sindicais, ou em procedimentos de mediação, fomentar a negociação coletiva como instrumento construtivo de cláusulas, em normas coletivas negociadas, para a promoção de direitos fundamentais. Cite-se, como exemplos, uma cláusula em convenção coletiva de trabalho determinando a abstenção das empresas representadas em adquirir produtos ou matérias primas de pessoas físicas ou jurídicas que se utilizam de trabalho escravo, com base na lista de pessoas físicas e jurídicas autuadas e condenadas por essa prática ilícita divulgada pelo Ministério do Trabalho; cláusulas de promoção da diversidade no local de trabalho; disposições contra a exploração do trabalho de criança e adolescente e promoção da aprendizagem, previsão de ações afirmativas nos acordos e convenções coletivas. A CONALIS, por exemplo, tem estabelecido tratativas para o encaminhamento de protocolo de cooperação com as entidades sindicais superiores para que seja evitada a inclusão, em acordos e convenções coletivas, de cláusulas normativas flexibilizadoras de políticas de cotas de aprendizagem e de reservas de cargos a pessoas com deficiência. Com isso, são evitados os prejuízos aos direitos sociais, além de conferir maior efetividade à atuação finalística.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI; art. 8º, III e VI
Convenções 87, 98 e 154 da OIT
Lei Complementar n.º 75/1993
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 611 e seguintes

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático notícias de fato que relatem situações de flexibilização de direitos sociais, entre eles a mitigação da cota de aprendizagem e de reserva de cargos a pessoas com deficiência, entre outras, demonstrando a necessidade de promoção desses direitos fundamentais nas relações de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático engloba atos abusivos e irregularidades ocorridas na seara sindical. Contudo, chama-se a atenção para o fato de que, nem sempre, os supostos atos irregulares e/ou abusivos têm como alvo necessariamente entidades sindicais, devendo, nestes casos, ser incluídos o(a)s dirigentes e/ou representantes sindicais que supostamente os praticaram. Assim, a produção de um estatuto e/ou de uma norma coletiva é expressão do sindicato ser coletivo, porque retrata a vontade autônoma da categoria (decisão do coletivo reunido em assembleia). Já, por exemplo, a violação de um estatuto e/ou o cometimento de irregularidades administrativas e financeiras, em razão do desvio de conduta de um(a) dirigente, é ato a direcionar investigação em face da pessoa física noticiada, sendo o sindicato-coletivo, a pessoa jurídica e, portanto, toda a coletividade de trabalhadore(a)s representada, igualmente vítima ou mesmo interessado(a) quanto ao

ilícito noticiado. Importante, ainda, nessa temática, que a atuação do MPT, mesmo na apuração de atos irregulares e/ou abusivos, deve observar dois pilares fundamentais. Primeiro, a liberdade sindical, sendo vedado ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Segundo, o fato de que a decisão sobre atos ou fatos coletivos, como as regras internas estatutárias ou as normas coletivas, encontram-se no âmbito de valoração e decisão da autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s (decisão do coletivo reunido em assembleia) e não de seu(ua)s dirigentes.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com o exercício irregular das prerrogativas sindicais, tais como a instituição abusiva de taxas e contribuições; cobrança abusiva para homologação de TRCT; irregularidades administrativas financeiras imputadas às pessoas físicas dirigentes ou representantes sindicais, hipótese em que deverão ser incluídos no polo passivo da investigação; ilicitudes ocorridas em assembleias sindicais, em eleições sindicais, em estatutos sindicais, na assistência sindical judicial ou extrajudicial e na composição da diretoria sindical.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA	8.8.1.	ABUSO NO EXERCÍCIO DE PRERROGATIVAS SINDICAIS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A Constituição Federal de 1988 incumbiu às entidades sindicais a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Para o atingimento desses objetivos, recepcionou-se a CLT no que se refere ao elenco de prerrogativas afetas às entidades sindicais e que dizem respeito à representação da categoria, a celebração de normas coletivas negociadas (acordos e convenções coletivas), a eleição de membro(a)s para a administração de sindicatos e/ou de representantes da respectiva categoria ou de profissão liberal (representante profissional) e a imposição de contribuições àquele(a)s trabalhadore(a)s que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. A titularidade do direito coletivo cabe à autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s que compõem a categoria e não à entidade sindical que apenas o(a)s representa. O abuso das prerrogativas sindicais ocorre quando, no exercício da prerrogativa sindical e dos poderes que decorre dessa representação, a autonomia privada coletiva (decisão do coletivo reunido em assembleia), o(a) dirigente sindical e/ou a entidade sindical, excedem os limites impostos ao exercício dessas atribuições.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a irregularidades relacionadas com o exercício irregular das prerrogativas sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS
TEMA	8.8.2.	CONTRIBUIÇÕES E TAXAS SINDICAIS
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Há diferentes formas ordinárias de obtenção de receita por parte das entidades sindicais, entre as quais: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e as taxas por serviços. A contribuição sindical, antes obrigatória, tem previsão no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e está regulada pelos artigos 578 a 610 da CLT. A contribuição confederativa, por sua vez, surgiu em decorrência do texto constitucional de 1988, que, em seu artigo 8°, inciso IV, dispõe que a "assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei". Há ainda a contribuição assistencial, aprovada por meio de assembleia e normalmente regulada por convenção ou acordo coletivo. As taxas de serviços, por fim, referem-se às atividades colocadas à disposição de associado(a)s e não associado(a)s, a exemplo de taxa pela assistência ao final do contrato de trabalho. A entidade sindical, diferente de uma associação profissional que se ativa somente em prol de associado(a)s, atua em benefício de uma categoria que é, em última análise, o(a) trabalhador(a) coletivamente considerado(a). Toda a produção representativa da entidade sindical e de seu(ua)s dirigentes tem como fundamento constitucional a coletividade representada (art. 8º, III, CF/88).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 548, 'b', 578 e seguintes e 611

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a irregularidades ou abusos na instituição e cobrança de taxas e contribuições pelas entidades sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA	8.8.3	IRREGULARIDADES NA HOMOLOGAÇÃO DE TRCT

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) o instrumento de quitação das verbas rescisórias e que será utilizado para o saque do FGTS, se for o caso. O(a) empregador(a) deve consignar por extenso a causa da rescisão do contrato de trabalho e firmar pessoalmente ou por meio do seu(ua) preposto(a), devidamente identificado(a), o instrumento rescisório. O TRCT somente será válido quando formalizado de acordo com a legislação vigente. A Lei nº13.467/2019 extinguiu a homologação obrigatória pelo sindicato representante da categoria profissional, o que não impede o exercício dessa atividade por ato de vontade firmado entre o sindicato e a empresa ou mediante acordo ou convenção coletiva entre a categoria econômica ou determinada(s) empresa(s) e a categoria profissional respectiva e, nessa hipótese, poderá ocorrer irregularidade quando da homologação do TRCT, com prejuízo ao(à) trabalhador(a).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 477 e 611

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a irregularidades na atividade de homologação de TRCT.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA	8.8.4.	IRREGULARIDADES ADMINISTRATIVAS E/OU FINANCEIRAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A organização administrativa e financeira das entidades sindicais se revela como um pilar fundamental para o exercício, com independência, das prerrogativas conferidas a esses atores privados, cujas ações impõem efeitos na vida e no trabalho de pessoas que a eles se vinculam por determinação da lei e não da vontade, ou seja do(a)s trabalhadore(a)s integrantes da categoria representada. Nessa perspectiva e considerando, ainda, a autonomia sindical e a autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s da categoria respectiva é que se compreende a atuação do MPT. A investigação, sobretudo, será em face de eventuais pessoas físicas noticiadas (dirigentes sindicais, por exemplo) e que, com a suposta lesão, atuam para desestruturar, prejudicar ou causar prejuízo à atividade sindical e, assim, à coletividade de trabalhadore(a)s representada.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º, I
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 522 e 552

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a irregularidades administrativas e/ou financeiras praticadas por pessoas físicas contra as entidades sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA	8.8.5.	IRREGULARIDADES EM ASSEMBLEIAS SINDICAIS

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

A assembleia do(a)s trabalhadore(a)s representado(a)s pela entidade sindical (sindicato, federação e confederação) é o órgão encarregado de deliberar sobre as reivindicações da categoria cabendo-lhe decidir também sobre eleições sindicais, pauta de reivindicações nas negociações coletivas, greve, dentre outros temas igualmente relevantes para o direito coletivo do trabalho. As assembleias sindicais são, das manifestações do sindicato, as que têm maior importância como fonte do poder de decisão na representação da categoria. A assembleia é o fórum de concretização da autonomia privada coletiva do(a)s trabalhadore(a)s pertencentes a uma determinada categoria representada por dada entidade sindical. É o espaço democrático de decisão do poder coletivo que irá, a partir de então, produzir efeitos, diretos ou indiretos, em face do conjunto de trabalhadore(a)s que se integra e se mantém integrada à entidade sindical. Nesse sentido, é papel do MPT garantir a expressão democrática desse processo e a observância, por esse prisma, do cumprimento do estatuto e da vontade da norma, coibindo abusos e violação aos princípios da autonomia e da democracia sindicais. Deste modo, pode ser objeto de nulidade, de tutela inibitória ou reparatória de atos, condutas prejudiciais e irregularidades pertinentes às assembleias sindicais, bem como a responsabilização das respectivas pessoas (por exemplo, dirigentes sindicais) praticantes, ordenantes ou que tenham colaborado, direta ou indiretamente.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 524 e 612

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a atos e condutas prejudiciais e irregularidades pertinentes às assembleias sindicais, bem como a responsabilização das respectivas pessoas que tenham praticado, ordenado ou colaborado, direta ou indiretamente, para o fato.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	8.8.6.	IRREGULARIDADES EM ELEIÇÕES SINDICAIS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

As eleições sindicais representam o momento de escolha do(a)s dirigentes sindicais e dos representantes profissionais. Em que pese o fato de a autonomia privada coletiva ~~seja~~ ser do(a)s trabalhadore(a)s integrantes da categoria e não a expressão do(a)s dirigentes ou representantes sindicais, é inegável o papel desses atores sociais na condução das atividades sindicais, inclusive quanto à perspectiva da intensidade da tutela no interesse de trabalhadore(a)s que se interligam de forma indissociável, tendo as eleições sindicais evidentes efeitos para além do círculo restrito da entidade sindical e do(a)s associado(a)s. Compete ao MPT garantir a expressão democrática e republicana desse processo e o respeito aos princípios de autonomia e democracia sindicais, bem como a responsabilização das pessoas que praticaram, ordenaram ou tenham colaborado ou concorrido, direta ou indiretamente, para a prática de irregularidades nas eleições.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 529 a 532

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a casos de irregularidades nas eleições sindicais.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	8.8.7.	IRREGULARIDADES EM ESTATUTO SINDICAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O sindicato é administrado segundo a lei e os seus estatutos. A partir da Constituição Federal de 1988, passou a vigorar o princípio da liberdade de administração do sindicato, sendo vedado ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical. Desde então, os sindicatos passaram a ter autonomia para redigir os seus próprios estatutos, os quais se caracterizam por ser uma regra jurídica não estatal e de aplicação obrigatória no âmbito da categoria profissional. Além disso, segundo o princípio da autorregulamentação privada, aos sindicatos não cabe apenas o poder de ditar regras, mas também, e fundamentalmente, a certeza de que essas regras serão reconhecidas pelo Poder Estatal, sob pena de se estabelecer uma flagrante contradição entre o princípio e a sua efetividade, negando-se, na prática, o que foi deferido conceitualmente. No entanto, seus estatutos deverão ser elaborados com observância da legislação trabalhista vigente. Porém, caso ocorra alguma irregularidade na elaboração ou modificação textual do estatuto, o dispositivo em questão ou todo o estatuto, dependendo do caso, estará gravemente eivado de vício. O poder conferido à autonomia privada coletiva quanto à normatização estatutária, especialmente no que tange a cláusulas que impõem efeitos para toda a categoria, como é o exemplo do tempo de mandato do(a) dirigente sindical, não encontram uma zona de exclusão legal absoluta e, ao contrário, devem observar os ditames da liberdade sindical, da democracia sindical, o princípio republicano, além da eficácia horizontal conferida aos direitos fundamentais. Mesmo nas associações cujos estatutos produzem efeitos internos, entre as pessoas que se vinculam por ato de vontade (arts. 53 a 61 do Código Civil), não se exclui, a priori, a aplicação da lei, e ainda com mais razão quando se tratar de direto fundamental. Cabe ao MPT, nesse norte, a investigação, observada a gravidade e os efeitos da violação ao direito em relação a toda a categoria representada.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 529 a 532

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a casos de irregularidade no estatuto sindical.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA	8.8.8.	IRREGULARIDADES NA ASSISTÊNCIA SINDICAL JUDICIAL OU EXTRAJUDICIAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A CLT, no artigo 514, b, afirma ser dever do sindicato a manutenção dos serviços de assistência judiciária aos associados. A Lei nº 5.584/70, no art. 14, havia delegado às entidades sindicais o dever jurídico de prestar assistência judiciária ao(à)s trabalhadore(a)s pertencentes à categoria profissional, independentemente de associação. Para esse dever delegado à entidade privada sindical, de prestação de assistência judiciária ao(à)s trabalhadore(a)s em especial com hipossuficiência econômica, havia duas fontes de custeio. A fonte de custeio específica de reversão dos honorários assistenciais ao sindicato (art. 16, da Lei nº 5.584/70) e a fonte de custeio inespecífica retratada na contribuição sindical, obrigatória até 2017. Com a Constituição de 1988, ainda, o estado brasileiro chama a si a responsabilidade, até então delegada, de prestação de serviço público direto de assistência judiciária aos necessitados (art. 134), o que foi concretizado com a implementação da Defensoria Pública da União – DPU (art. 1º e art. 14, da LC nº 80/1994). No julgamento conjunto da ADI 5.794/DF e da ADC 55, o Supremo Tribunal Federal confirmou a constitucionalidade do dispositivo da Lei n.º 13.467/2017, que pôs fim à contribuição obrigatória (fonte de custeio inespecífica). A Lei nº 13.725/2018, ademais, terminou com a fonte específica, revogando o art. 16, da Lei nº 5.584/70. Portanto, eventual disponibilização dos serviços de assistência judicial ou extrajudicial à categoria, pela entidade sindical respectiva, ainda que possa ser utilizado como instrumento de agregação do(a)s trabalhadore(a)s pertencentes à categoria, além de meio de obtenção de novos filiados, deve ser feita sob análise de conveniência e oportunidade que se encontra sob a perspectiva exclusiva da autonomia sindical (art. 8º, I, CF/88). Não obstante, eventuais notícias de irregularidades na assistência sindical judicial ou

extrajudicial podem ser analisadas pelo Ministério Público do Trabalho, a exemplo de retenção indevida de valores recebidos em ações judiciais.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), artigos 514 Lei n.º 5.584/1970

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastrados neste tema as notícias de fato que relatem casos de irregularidades na assistência judicial ou extrajudicial prestada por sindicato.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.8.	ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS

TEMA	8.8.9.	OUTROS ATOS IRREGULARES OU ABUSIVOS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este tema é destinado ao cadastramento de notícias de fato que se refiram a atos irregulares ou abusivos praticados por sindicatos, federações ou confederações, ou por suas diretorias, e que não tenham sido objeto de enquadramento em um dos temas deste grupo temático. A especificação da matéria investigada no momento da inclusão do processo é obrigatória para que o MPT Digital conclua o cadastramento do processo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que se refiram a atos irregulares ou abusivos praticados por sindicatos, federações ou confederações, ou por suas diretorias, e que não tenham sido objeto de enquadramento em um dos temas deste grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL
GRUPO TEMÁTICO	8.9.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM A LIBERDADE SINDICAL (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático é destinado ao cadastramento de atuações do MPT que tenham como escopo a criação ou manutenção de políticas públicas que objetivem a promoção da liberdade sindical. Revela-se fundamental o diálogo social permanente com as entidades sindicais, com órgãos públicos dos poderes executivo, legislativo e judiciário e com outros atores sociais, como instrumento de interlocução em relação a este importante seguimento de organização social. Para a autuação de procedimentos não atinentes à investigação quanto às liberdades coletivas, como é o caso de participação do MPT em eventos e fóruns sindicais, a instituição de projetos de atuação e outros procedimentos promocionais, deve ser utilizada este grupo temático.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 8º
Convenções e Recomendações da OIT em matéria de Liberdade Sindical

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastrados neste grupo temático os procedimentos destinados a registrar a atuação do MPT para a instituição ou manutenção de políticas públicas voltadas à promoção da liberdade sindical.

ÁREA TEMÁTICA	8.	LIBERDADE SINDICAL

GRUPO TEMÁTICO	8.10.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM A LIBERDADE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL ((CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações inerentes à liberdade sindical que não tenham sido objeto de especificação em um dos temas ou grupos que integram esta área temática devem ser lançados neste grupo temático, com descrição obrigatória da matéria cadastrada, sob pena do MPT Digital não permitir o cadastramento do procedimento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastrados neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à irregularidades quanto à liberdade e à organização sindical que não tenham sido objeto de inclusão em um dos temas constantes dos demais grupos temáticos que integram esta área e que tenham pertinência com as atribuições do MPT.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 9
TEMAS GERAIS

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.1.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 468 da CLT estabelece limites para a alteração do contrato de trabalho. Essa alteração somente pode ocorrer caso haja consentimento do(a) empregado(a) e do(a) empregador(a). Ademais, a alteração contratual não pode resultar, direta ou indiretamente, em prejuízo ao(à) empregado(a), mesmo havendo o mútuo consentimento.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A alteração contratual pode ser classificada como subjetiva (sujeitos do contrato de trabalho) ou objetiva (conteúdo do contrato de trabalho). Outro critério refere-se ao objeto, sendo qualitativa (alteração quanto à natureza), e quantitativa (alteração quanto ao montante). As alterações mais comuns são as relacionadas à função exercida pelo(a) trabalhador(a), à localidade onde presta seu serviço e alterações quanto ao salário, em especial envolvendo sua redução, as quais serão descritas nos temas 9.1.1, 9.1.2 e 9.1.3. Tratandose de outras hipóteses de alteração contratual, como mudanças, reduções ou ampliações de turno, rebaixamento, reversão ou promoção, tais assuntos terão espaço para cadastramento no tema 9.1.4, com obrigatória descrição do objeto a ser investigado, sob pena do sistema não concluir o cadastramento do processo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 468 a 470

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastrados neste grupo temático todos os assuntos que digam respeito à alteração contratual ou das condições de trabalho em seu aspecto objetivo, que excedam os limites admitidos na legislação. Notícias de fato envolvendo fraude decorrente de sucessão (hipótese típica de alteração subjetiva), deverão ser cadastradas no tema 3.2.3.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.1.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	9.1.1.	DESVIO E/OU ACÚMULO DE FUNÇÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O ato de contratação de um(a) trabalhador(a) pressupõe o estabelecimento das funções que irá desempenhar por força do contrato. De acordo com a definição de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho), função "é o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa". Ainda segundo o mesmo autor, função não se confunde com tarefa, sendo esta uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada, existente na divisão do trabalho. A função "corresponde a um conjunto coordenado e integrado de tarefas, formando um todo unitário" (op. cit.), ainda que possa existir função que contemple uma única tarefa. Tratando-se de típica hipótese de cláusula do contrato de trabalho, sua alteração é do tipo objetiva. A definição da função do(a) empregado(a) tem como disciplina legal básica o Título IV, Capítulo I, da CLT, compreendendo os artigos 442 a 456, estando em princípio afeta à liberdade contratual das partes. Assinala-se, todavia, que "à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal" (art. 456, parágrafo único, CLT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 442, 456 e 468

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas à exigência de exercício de funções diversas daquelas contratualmente estabelecidas (desvio de função), ou de exercício de outras funções além daquela contratada (acúmulo de função).

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.1.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	9.1.2.	TRANSFERÊNCIA

SUBTEMA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

As hipóteses de transferência dentro do território nacional do(a) empregado(a) para localidade diversa da que resultar do contrato encontram-se reguladas nos artigos 469 e 470 da CLT, segundo os quais é vedada a transferência do(a) trabalhador(a) – aquela que acarreta mudança de domicílio – para localidade diversa da que constar no contrato, se não houver anuência do(a) empregado(a), a não ser quando há extinção do estabelecimento de trabalho ou necessidade de serviço, devendo o(a) empregador(a), nessa última circunstância, efetuar um pagamento suplementar de, no mínimo, 25%, enquanto durar a situação. A transferência pode ocorrer sem que haja anuência do(a) empregado(a) no caso de função de confiança ou quando a transferência é condição, explícita ou implícita, no contrato, e em decorrência de real necessidade de serviço. A Lei nº 7.064/82 regula a transferência para o exterior nas empresas prestadoras de serviços de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 469 e 470 Lei nº 7.064/1982 (Trabalhadores Contratados ou Transferidos para o Exterior)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que apontem irregularidades na transferência do(a) trabalhador(a), como, por exemplo, a transferência de empregado(a)s que não podem ser transferido(a)s. Notícias de fato que apontem para o não pagamento das despesas de transferência (art. 470, CLT), deverão ser cadastradas neste tema. Notícias de fato relativas ao não pagamento do adicional de transferência (art. 469, §3º, CLT), por ser parcela remuneratória, deverão ser cadastradas no tema 9.12.8.2.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.1.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	9.1.3. REDUÇÃO SALARIAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O salário é a contraprestação recebida pelo(a) empregado(a) em decorrência dos serviços prestados ou postos à disposição do(a) empregador(a) no curso do contrato de trabalho. Trata-se da principal parcela devida pelo(a) empregador(a) ao(à) empregado(a), possuindo natureza alimentar, porque essencial à sua própria sobrevivência e de seu(ua)s dependentes. Nesse sentido, a Constituição Federal lhe confere proteção, na forma da lei (art. 7º, X), garantindo ainda sua irredutibilidade "*salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo*" (art. 7º, VI). A redução salarial pode ocorrer de modo direto, quando o(a) empregador(a) reduz o valor referente à parcela, ou, de modo indireto, quando o salário é estipulado por produção e o(a) empregador(a) reduz sua quantidade, o que caracteriza hipótese a autorizar pedido de rescisão indireta (art. 483, g, CLT). Em casos de readaptação do(a) empregado(a) a nova função, por motivo de deficiência física ou mental, atestada pelo INSS, o(a) empregado(a) readaptado(a) não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial (art. 461, § 4º, CLT), o que indica a ilicitude de redução salarial em decorrência da necessidade de readaptação a nova função. Mesmo a possibilidade de redução salarial mediante negociação coletiva demanda justo motivo – a exemplo de situações de força-maior –, sob pena de invalidade da norma coletiva no aspecto em questão. Por outro lado, além do permissivo constitucional que autoriza a redução salarial mediante negociação coletiva, outras hipóteses também são permitidas, por exemplo: 1) supressão de adicional noturno em razão da transferência do empregado para o período diurno (Súmula 265, TST); 2) percepção de gratificação de função em razão de substituição temporária do titular.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, VI e X
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 461, § 4º, 468 e 483, g
Súmula 265, do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que apontem para a redução do salário do(a) empregado(a). Na hipótese de a notícia versar sobre suposta ilegalidade da

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

norma coletiva que autorizou a redução salarial, deve ser cadastrado o tema 8.7.2, em conjunto com este tema 9.1.3.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.1.	ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA	9.1.4.	OUTRAS HIPÓTESES DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Além do desvio e acúmulo de função, da transferência e da redução salarial, que são as situações de alteração das condições de trabalho mais corriqueiras, outras hipóteses podem surgir, tendo como exemplo alterações na função que não o desvio, tal como as hipóteses de rebaixamento, reversão e promoção; alterações quanto à duração do trabalho (mudança de turnos, redução, ampliação), entre outras.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 468

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as demais alterações contratuais quantitativas e qualitativas não previstas especificamente nos temas anteriores, tais como mudança de horário ou de turno de trabalho, entre outras.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.2.	CTPS E REGISTRO DE EMPREGADOS E EMPREGADAS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo o artigo 29 da CLT, é obrigatória a anotação de contrato de trabalho na CTPS do(a) empregado(a), no prazo de 48 horas. Ainda segundo o artigo 41 da CLT, é obrigação do(a)s empregadore(a)s registrarem os contratos de emprego e suas respectivas alterações no Livro, na Ficha ou no sistema Eletrônico de Registro de Empregados. Recusando-se a empresa a fazer anotações na CTPS do(a) empregado(a), este(a), pessoalmente ou por intermédio de seu sindicato, poderá comparecer perante a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE ou órgão autorizado para apresentar reclamação. A SRTE enviará notificação, para que, em dia e hora previamente designados, o(a) empregador(a) preste esclarecimentos ou efetue as devidas anotações na CTPS do(a) empregado(a).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 13 a 56

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que relatem o descumprimento das normas acima indicadas sobre anotações na carteira de trabalho, como, por exemplo, a falta de anotação, a anotação com atraso ou a retenção da CTPS, além das notícias acerca da ausência de registro de empregados. As anotações desabonadoras, por configurarem elemento informativo capaz de limitar o acesso a novos postos de trabalho, caracterizando conduta discriminatória, devendo ser cadastradas na área temática 6, grupo temático 6.1, subtema 6.1.2.3 - “Informação Desabonadora”.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.3.	EMBARAÇO À INSPEÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A verificação quanto ao cumprimento das normas trabalhistas é atribuição de diversos órgãos estatais, com especial destaque nessa matéria para o Ministério Público do Trabalho e a Fiscalização do Trabalho. O Ministério Público do Trabalho, ramo do Ministério Público da União (art. 128, I, b, CF), com fundamento na Constituição Federal (arts. 127 e 129, III), possui, entre diversas outras atribuições a de "instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores" (arts. 7º, I e 84, II, LC nº 75/1993), bem como "promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" (art. 83, III, LC nº 75/1993). Para o exercício de suas atribuições, a Constituição Federal (art. 129, VIII), e a legislação complementar (art. 8º, LC nº 75/1993), conferem poder de requisição de documentos e informações, de realizar inspeções e diligências investigatórias, notificar testemunhas e ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinentes à inviolabilidade do domicílio, dentre diversos outros poderes e prerrogativas. A atividade de Fiscalização do Trabalho, por sua vez, é prerrogativa da União (CF, art. 21, inciso XXIV), sendo regulada pelos artigos 626 a 634 da CLT, e também pela convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho. A Convenção nº 81 da OIT regula o sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais, dispondo acerca das prerrogativas, atribuições, obrigações e vedações do(a)s inspetore(a)s (no Brasil, Auditore(a)s Fiscais do Trabalho), e demais questões relativas à condução da inspeção. De acordo com essa convenção, a inspeção do trabalho deverá, sempre que compatível, estar sob a vigilância e controle de uma autoridade central, e o(a)s inspetore(a)s do trabalho estão autorizado(a)s a entrar livremente e sem prévia notificação, a qualquer hora do dia ou da noite, em todo estabelecimento sujeito a inspeção; a entrar de dia em qualquer lugar, quando tiverem um motivo razoável para supor que está sujeito a inspeção; a interrogar, sozinhos ou perante testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa sobre qualquer

assunto relativo à aplicação das disposições legais, entre outros. O inspetor não precisará notificar sua presença ao(à) empregador(a) ou a seu representante se considerar que tal notificação possa prejudicar suas funções. Os artigos 626 a 634 da CLT disciplinam o processo de fiscalização do trabalho, autuação e imposição de multas. Segundo estes dispositivos, sempre que o(a) agente de inspeção verificar a existência de violação de preceito legal deve lavrar auto de infração. Além disso, as empresas são obrigadas a possuir um livro intitulado "Inspeção do Trabalho", em que o(a) agente da inspeção registrará sua visita ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção, nele consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional. O § 3º do artigo 630 da CLT dispõe que o(a) agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos, sendo as empresas obrigadas a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. O embaraço à Fiscalização do Trabalho está especificamente previsto como infração administrativa no § 6º do artigo 630 da CLT, caracterizando-se pela inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do mesmo artigo, que tratam da obrigação de se garantir livre acesso ao(à) auditor(a) fiscal, prestar-lhe as informações requisitadas e exibir os documentos exigidos. A não observância e não atendimento por parte dos empregadore(a)s às requisições e determinações desses e outros órgãos estatais com atribuição para verificação de regularidade de atributos trabalhistas, aí incluídas a não apresentação de documentação ou a criação de obstáculos a diligências de inspeção, constitui embaraço à atuação dos órgãos enquanto entes estatais incumbidos da fiscalização das normas trabalhistas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 21, XXIV, 127, 128, I e 129
Lei Complementar nº 75/1993, arts. 7º, 8º, 83 e 84
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 626 a 634
Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema todas as notícias de fato referentes a embaraços à fiscalização das condições de trabalho, consistentes, por exemplo, na recusa de apresentação de documentos ou na recusa ou criação de obstáculos ao livre acesso, por parte de agentes estatais, das dependências do(a) empregador(a) sob ação fiscal.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A duração de trabalho diz respeito à quantidade de tempo em que a força de trabalho é empregada ou posta à disposição do(a) empregador(a). Sua limitação atende a múltiplos objetivos: 1) de preservação da saúde física e psicológica, evitando a fadiga e esgotamento do(a) empregado(a), impactando diretamente nos índices de acidentes e doenças do trabalho; 2) garantia de preservação do necessário convívio social e cultural do(a) empregado(a); 3) atendimento a fins econômicos, na medida em que a limitação da jornada permite a geração de novos empregos e reforça o mercado interno do país. A regulamentação básica da matéria encontra-se nos artigos 57 a 72 da CLT, em seções que tratam da jornada e períodos de descanso. Dada a importância da matéria, diversas são as normas previstas na Constituição Federal, em normas internacionais e legislação infraconstitucional.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 57 a 72

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato de irregularidades trabalhistas concernentes às disposições legais acerca da duração do trabalho. As notícias de fato referentes ao pagamento, como no caso dos adicionais de horas extras ou noturno, devem ser cadastradas no tema ou subtema correspondente do grupo temático 9.12.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.1.	ANOTAÇÃO E CONTROLE DE JORNADA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

É comum observarmos o aumento da jornada de trabalho do(a) prestador(a) de serviços pelo(a) empregador(a), que paga ao(à) trabalhador(a) horas extras a fim de aumentar a produção. Assim, é necessária a fiscalização do Estado para limitar a jornada de trabalho, com o intuito de coibir abusos. A limitação da jornada de trabalho pode diminuir o desemprego, pois quando as pessoas trabalham em número menor de horas por dia, aumenta a necessidade de novas contratações. Ademais, a limitação da jornada diária diminui o cansaço do(a) trabalhador(a). Os fundamentos para o controle da jornada de trabalho são essencialmente três: biológicos, que se referem aos efeitos biopsicofisiológicos decorrentes da fadiga física e psíquica, sendo necessárias pausas para evitar a queda no rendimento do(a) trabalhador(a) seu mal estar físico e a exposição a acidentes de trabalho; sociais, aqueles relacionados com o direito de convívio e relacionamento do(a) empregado(a) com a sociedade, bem como o de dedicação à família; econômicos, os referentes à produtividade da empresa. A norma geral a ser observada com relação ao controle de jornada está definida no art. 74 da CLT, que dispõe: “Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. § 1º. Revogado. § 2º. Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso. § 3º. Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o caput deste artigo. § 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.” Relativamente ao(à) empregado(a) doméstico(a), também é obrigatório o registro do seu horário de trabalho por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo (art. 12, LC nº 150/2015). A Súmula 338 do TST traz o entendimento quanto ao ônus e alcance probatório dos controles de jornada.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 74
Lei Complementar nº 150/2015, art. 12
Súmula 338, do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relativas ao descumprimento das normas pertinentes ao controle e registro da jornada de trabalho.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.2.	JORNADA DE TRABALHO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Nosso ordenamento jurídico considera, como regra geral, para efeito de jornada de trabalho, o tempo que o(a) empregado(a) fica à disposição do(a) empregador(a). Quanto a sua duração, a jornada padrão fixada pela Constituição Federal é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo disposição em contrário. Quanto ao período, a jornada poderá ser diurna, noturna, ou mista, quando compreende parte do período considerado pela lei como diurno e parte de período noturno. Quanto à profissão exercida, por suas especificidades, a jornada também poderá ser distinta, como, por exemplo, a do bancário(a), com jornada diária de seis horas. As limitações da jornada de trabalho estão estabelecidas na Constituição Federal, na CLT e em outras legislações ordinárias. Segundo o artigo 59 da CLT, a duração normal do trabalho diário poderá ser acrescida de até mais duas horas suplementares, remuneradas com adicional de 50%, excepcionada a hipótese de compensação de jornada. Excepcionam-se, ainda, as situações de força maior e de necessidade imperiosa decorrente de serviços inadiáveis ou cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto, nos termos do artigo 61 da CLT. Há, ainda, o regime de compensação, quando um(a) empregado(a) trabalha mais em um dia, para diminuir sua carga horária em outro dia, compensando as horas trabalhadas. Registre-se

que há, basicamente, dois regimes de compensação: o primeiro, autoriza a compensação de jornada por acordo individual escrito (Súmula 85, TST), e tem como limite temporal máximo, conforme entendimento majoritário, o período do mês; o segundo é o chamado banco de horas, previsto no § 2º do artigo 59 da CLT, cujo limite temporal para a compensação é de um ano.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, incisos XIII e XIV
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 58 a 65 Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem descumprimento das normas que tratem de jornada de trabalho, inclusive jornadas especiais e de turnos ininterruptos de revezamento e regimes de compensação, e aquelas que apontem para excesso da jornada de trabalho além dos limites legais. A notícia de fato que trate do não pagamento de horas-extras deve ser autuada no subtema 9.12.8.1.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.3.	PERÍODOS DE DESCANSO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Conforme definição de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho), períodos de descanso “conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em

que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o(a) empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política". O Título II, Capítulo II, Seção III, da CLT (arts. 66 a 64) fixa regras sobre a concessão de descanso/intervalo para o(a)s empregado(a)s em geral, sem prejuízo da existência de regras especiais, para determinadas categorias de trabalhadore(a)s, fixadas seja na própria CLT, seja em leis e normas especiais. Dada a sua finalidade, destinada a preservar a saúde do(a) trabalhador(a), a par de sua finalidade social e econômica, tais normas possuem natureza imperativa.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 66 a 72

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao descumprimento de normas de concessão de descansos, juntamente com o subtema específico.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.3.	PERÍODOS DE DESCANSO

SUBTEMA	9.4.3.1.	INTERVALOS

NOTAS EXPLICATIVAS

Os intervalos intrajornada são aqueles que ocorrem dentro da jornada de trabalho. Como regra fixada para o(a)s empregado(a)s em geral, em trabalhos de 4 a 6 horas, o intervalo será de 15 minutos e, acima de 6 horas diárias de trabalho, o intervalo mínimo será de 1 hora (CLT, art. 71). Há outras referências legais de intervalos, a saber: trabalhador rural (art. 5º, Lei nº 5.889/73); de 10 minutos a cada 90 minutos laborados em serviços permanentes de mecanografia; de 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de labor, em trabalho de minas de subsolo; de 15 minutos, para mulher e menor, após jornada normal, antes de início de sobrejornada; de 20 minutos a cada 100 minutos de trabalho contínuo,

para trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou em movimento de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa; intervalos espontaneamente concedidos pelo empregador, não previstos em lei. Esses intervalos, em regra, não são computados na duração do trabalho (CLT, art. 7, § 2º). Porém, caso seja suprimido, deverá ser pago como hora extra. Ademais, o intervalo não pode ser concedido no início da jornada, vez que representa uma pausa para repouso. Não poderá ainda ser fracionado durante o dia, devendo corresponder a um período mínimo de 15 minutos a 2 horas, salvo estipulação em contrário neste último caso. Já o intervalo interjornadas diz respeito ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra, isto é, o intervalo entre as jornadas, conforme dispõe o artigo 66 da CLT: "Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso". Consoante disposto no artigo 66 da CLT, a regra para o(a)s empregado(a)s em geral é de que o intervalo entre uma jornada e outra seja de, no mínimo, 11 horas consecutivas para o descanso, não podendo, portanto, ser interrompido. Não existe possibilidade de compensação de intervalos. A contagem das 11 horas deve ser feita a partir da última hora trabalhada, inclusive hora extra, ou seja, a partir do momento em que o(a) empregado(a) cessa a prestação de serviços ao(à) empregador(a). Hipótese de intervalo interjornadas especial é o de 12 horas consecutivas, para empregados operadores cinematográficos, com horário noturno de trabalho (art. 235, § 2º, CLT). O período de descanso interjornadas deverá ser somado ao período relativo ao descanso semanal, totalizando 35 horas de descanso consecutivas, sob pena de pagamento como jornada extraordinária (Súmula nº 110, TST).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 66, 71, 72, 235, § 2º, 253, 298, 383 e 384
Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural), art. 5º
Súmula nº 110 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de descumprimento das normas legais sobre os intervalos intrajornada e interjornadas de trabalho. As notícias de descumprimento de pausas, a exemplo daquelas previstas na NR-17 – Ergonomia, devem ser cadastradas nos temas específicos da área temática 1.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.3.	PERÍODOS DE DESCANSO

SUBTEMA	9.4.3.2.	FÉRIAS

NOTAS EXPLICATIVAS

Férias é o lapso temporal remunerado, de frequência anual, em que o(a) empregado(a) susta a prestação de serviços sem deixar de receber remuneração. Atende à finalidades de resguardar a higidez física do(a) empregado(a), bem como garantir o seu convício social, familiar e político. Por sua importância, trata-se, não apenas de direito do(a) empregado(a), mas de dever, tanto assim que o artigo 138 da CLT fixa que "durante as férias o empregado não pode prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele". O direito a férias é adquirido a cada ciclo de 12 meses, contado do primeiro dia do contrato de trabalho (período aquisitivo). Como regra geral, o(a) empregado(a) terá direito a 30 dias contínuos, inclusive para o(a)s doméstico(a)s. A considerar o número de faltas injustificadas durante o período aquisitivo, o período poderá ser reduzido conforme estabelece o artigo 130, CLT ou o artigo 130-A para o(a)s empregado(a)s com contrato de tempo parcial (art. 58-A, CLT). O período concessivo situa-se nos 12 meses subsequentes ao termo final do período aquisitivo. Geralmente, não podem ser fracionadas, admitindo-se o fracionamento, na forma prevista no art. 134, § 1º, da CLT, que dispõe: "desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um" (art. 134, §1º, CLT). Cabe ao(à) empregador(a) escolher a época da concessão das férias dentro do período concessivo, à exceção das férias do(a) empregado(a) com idade inferior a 18 anos, que devem coincidir com as férias escolares e as férias dos membros de uma mesma família que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa que têm direito de usufruírem férias no mesmo período se desejarem, e se isso não causar prejuízo ao(a) empregador(a) (art. 136 e §§, CLT). No caso de concessão extemporânea de férias (férias vencidas), há quatro consequências: (1) empregado(a) mantém direito às férias e é dever do(a) empregador(a) de concedê-las; (2) há direito de ação por parte do(a) empregado(a) para que a Justiça fixe o período de gozo das férias; (3) a remuneração das férias passa a ser dobrada (art. 137, CLT); e, (4) o(a) empregador(a) fica sujeito a penalidade administrativa. Férias coletivas. Férias concedidas por ato unilateral do(a) empregador(a), ou acordo coletivo de trabalho, a todo(a)s o(a)s empregado(a)s de uma empresa, estabelecimento ou setores. Podem ser fracionadas em até dois períodos, desde que nenhum seja inferior a dez dias corridos (art. 139, § 1º, CLT). O(a)s empregado(a)s contratado(a)s a menos de doze meses, gozarão férias proporcionais, iniciando-se novo

período aquisitivo (art. 140, CLT). O(A) empregador(a) deve comunicar, com antecedência mínima de quinze dias, ao órgão local do MTE, aos sindicatos de trabalhadore(a)s, a data do início e fim, e os setores envolvidos, bem como afixar aviso correspondente nos locais de trabalho. *Remuneração.* A remuneração das férias deve ser acrescida de um terço (art. 7º, XVII, CF). O terço de férias é devido inclusive quando as férias são indenizadas (Súmula nº 328, TST). Para tanto, considera-se o valor do salário na data de sua fruição. O período gozado fora do período concessivo deve ser remunerado em dobro, inclusive se forem dias (Súmula nº 81, TST). O pagamento das férias deve ser feito até dois dias antes do início do respectivo período (art. 145, CLT), sob pena de pagamento em dobro (Súmula 450, TST). É facultado ao(à) empregado(a) (direito potestativo), a conversão de 1/3 das férias em pecúnia, calculado sobre o valor global das férias (inclusive do terço constitucional). A parcela deve ser requerida até 15 dias antes do término do correspondente período aquisitivo (art. 143, § 1º, CLT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XVII
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 129 a 153
Lei Complementar nº 150/2015, art. 17
Súmulas nº 81, 328 e 450 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas ao descumprimento das normas acima indicadas em relação às férias. As notícias de fato que indiquem para a ausência ou atraso de pagamento das férias, do adicional de um terço ou do abono devem ser cadastradas neste subtema, pois a ausência de pagamento tempestivo de tais parcelas impede que o descanso alcance integralmente as suas finalidades.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.3.	PERÍODOS DE DESCANSO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA	9.4.3.3. DESCANSO SEMANAL

NOTAS EXPLICATIVAS

O descanso semanal, também chamado de repouso semanal remunerado, é o período em que o(a) empregado(a) deixa de prestar serviços ao(à) empregador(a), uma ver por semana, de preferência aos domingos, e nos feriados, mas percebendo remuneração. Características: (1) lapso temporal de 24 horas consecutivas; (2) ocorrência regular: não há possibilidade de ampliação da periodicidade máxima semanal do descanso; (3) imperatividade do instituto; (4) coincidência preferencial aos domingos, sendo exceções: (a) por força-maior; (b) em caráter transitório, por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa, com autorização do Ministério da Economia; (c) em caráter permanente, em atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devam ser exercidas aos domingos. Em tais situações, há que ser feita escala de serviços em que o repouso semanal deva coincidir com os domingos, pelo menos uma vez a cada sete semanas; (d) elencos teatrais estão dispensados da escala (art. 67, parágrafo único, CLT); (e) comércio em geral pode trabalhar aos domingos, devendo o descanso semanal coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas (art. 6º, Lei nº 10.101/2000). Remuneração: para que o(a) empregado(a) tenha direito à remuneração do repouso, deverá atender aos requisitos de frequência integral e pontualidade. Não há perda do descanso no caso de faltas justificadas. O salário estipulado por mês ou quinzena já engloba o descanso semanal. “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.” (Súmula nº 146, TST). CF, Art. 7°, “XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”. CLT, “Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”. Caso o descanso semanal remunerado ou feriado seja trabalhado, o(a) empregado(a) deverá receber em dobro: Súmula nº 146 do TST: “Trabalho em Domingos e Feriados – Pagamento – Compensação. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XV
Lei nº 605/1949 (Repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos)
Lei nº 10.101/2000 (Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa)
Decreto nº 27.048/1949 (Regulamento da Lei nº 605/1949)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 67 e 68 Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas a descumprimento das normas acima indicadas com relação ao descanso semanal dos empregados.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.3.	PERÍODOS DE DESCANSO

SUBTEMA	9.4.3.4.	OUTROS TIPOS DE DESCANSO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

O presente subtema refere-se a situações relativas aos períodos de descanso, não contempladas nos subitens anteriores, de forma a permitir o cadastramento do procedimento no MPT Digital.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades nos períodos de descanso que não se enquadrem nos subtemas anteriores.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.4.	REGIME DE SOBREAVISO E DE PRONTIDÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Entende-se por regime de sobreaviso aquele em que o(a) empregado(a) permanece à disposição do(a) empregador(a) por um período de vinte e quatro horas, para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender a necessidades ocasionais de operação. CLT, Art. 244, "§ 2°. Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será de, no máximo, vinte e quatro horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de um terço do salário normal". O dispositivo refere-se ao trabalho do(a)s ferroviário(a)s, mas existem outras leis que tratam do sobreaviso para outras categorias profissionais. Registre-se que os Tribunais o tem interpretado de forma a poder aplicá-lo analogicamente a outros casos. A Lei n° 5.811/1972, em seu artigo 5°, disciplina o regime de sobreaviso para o(a) empregado(a) com responsabilidade de supervisão das operações exploração, perfuração, produção e refino de petróleo, bem como de industrialização do xisto, da indústria petroquímica e do transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos; ou engajado(a) em trabalhos de geologia de poço ou em trabalhos de apoio operacional por meio de dutos; ou engajado(a) em trabalhos de geologia de poço ou em trabalhos de apoio operacional às atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo do mar e de áreas terrestres distantes ou de difícil acesso. Ademais, segundo o Enunciado nº 229 do TST, "por aplicação analógica do art. 244, parágrafo 2°, da Consolidação das Leis do Trabalho, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à razão de 1/3 do salário normal". Em todos os casos, é imprescindível que o(a) empregado(a) seja cientificado(a) de que estará de sobreaviso. Assim, o sobreaviso caracteriza-se pela permanência do(a) empregado(a) em casa, aguardando o chamamento para o serviço. O estado de sobreaviso tolhe a liberdade de locomoção do(a) empregado(a), que deverá manter-se dentro de determinado raio de ação que lhe permita atender a chamadas urgentes do(a) empregador(a), permanecendo em estado de expectativa constante. "O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso" (Súmula 428, I, TST). *Prontidão.* Previsão inicial para o(a)s ferroviário(a)s (art. 244, § 3º, CLT). Período em que o(a) trabalhador(a) fica nas dependências da empresa aguardando ordens. Escala máxima de 12 horas, contadas a 2/3 do salário hora normal.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 244, §§ 2º 3º
Lei nº 5.811/1972, art. 5º (Regime de Trabalho)
Súmulas nº 229 e 428 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato de descumprimento das normas sobre os regimes de sobreaviso e prontidão.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.4.	DURAÇÃO DO TRABALHO

TEMA	9.4.5.	OUTRAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS À DURAÇÃO DO TRABALHO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Não sendo possível identificar previamente todas as irregularidades passíveis de ocorrer quanto à duração do trabalho, foi introduzido este tema, destinado às situações não previstas nos temas anteriores.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com duração do trabalho e que não se enquadrem nos demais temas supra enumerados, à exceção do tema 9.4.3 “descanso”, que possui subtema específico para tal situação, sendo obrigatória a descrição da matéria investigada, sob pena do MPT Digital não permitir a conclusão do cadastramento.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.5.	GARANTIA DE EMPREGO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A garantia de emprego pode ser entendida como uma restrição que objetiva a manutenção da relação de emprego independentemente da vontade do(a) empregador(a). Contrapõe-se à liberdade de dispensar o(a) empregado(a), conferida ao(à) empregador(a). Podem ser previstas em lei, no contrato de trabalho ou em norma coletiva. São genericamente consideradas garantias as hipóteses em que o(a) trabalhador(a) não pode ser dispensado(a) sem justa causa, tais como: a) acidentado(a) no trabalho (art. 118, Lei nº 8.213/91); b) representante do(a)s trabalhadore(a)s nos Conselhos Curador do FGTS e Deliberativo do FAT; c) diretor(a) de Cooperativa eleito(a); d) representante dos empregados em Comissão de Conciliação Prévia (CCP); e) outras garantias de emprego estabelecidas na legislação, ACT, CCT ou em regulamento de empresa.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 8.213/1991 (Plano de Benefícios da Previdência Social), art. 118
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 492

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato de desrespeito à garantia de emprego quando não previstas especificamente em outros grupos temáticos, temas ou subtemas. Assim, no caso de garantia do emprego: a) do(a) dirigente sindical (art. 8º, VIII, CF), deverá ser cadastrada no grupo temático 8.1; b) do representante do(a)s trabalhadore(a)s nas empresas (art. 11, CF e art. 410-D, CLT), deverá ser cadastrada no tema 08.03.02; c) do(a) empregado(a) eleito(a) para CIPA (art. 10, II, "a", ADCT), deverá ser cadastrada no tema 01.02.01; e, d) da empregada gestante (art. 10, II, "b", ADCT), deverá ser cadastrada no subtema 06.01.01.09.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.6.	ESTÁGIO

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos da Lei nº 11.788/08, estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educando(a)s que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastrados neste grupo temático as notícias de fato relativas a violação de dispositivos da Lei do Estágio, exceto se os fatos configurarem desvirtuamento do

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

estágio, ou seja, hipóteses em que este é utilizado para mascarar a existência de uma relação de emprego, caso em que estarão classificados na área temática 3, grupo temático 3.1, tema 3.1.3 “Desvirtuamento de estágio”.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.6.	ESTÁGIO

TEMA	9.6.1.	PROCESSO SELETIVO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Na contratação de estagiário(a)s, o(a) contratante, em especial quando se tratar de entes da Administração Pública Direta ou Indireta, poderá optar por efetivar a contratação por meio de processo seletivo.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008 (Lei do Estágio)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência de procedimento seletivo nos casos em que o(a) ofertante da oportunidade de estágio tenha se obrigado a fazê-lo, em especial entes da Administração Pública Indireta. Em se tratando de processo seletivo de estagiário(a)s pela Administração Pública, deverá haver autuação no grupo temático 4.9 “Outros Temas Previstos nas Demais Áreas Temáticas”, da área temática 4 “Trabalho na Administração Pública”, especificando ainda este tema 9.8.1.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	9.6.	ESTÁGIO

TEMA	9.6.2.	RESERVA LEGAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O § 5º do art. 17 da Lei nº 11.788/2008 assegura às pessoas com deficiência o percentual de 10% (dez) por cento das vagas oferecidas, que, por sua vez, deve observar o quantitativo máximo de estagiário(a)s previsto no mesmo artigo, calculado sobre o quadro de pessoal, considerado este como o conjunto de empregado(a)s no estabelecimento onde realizado o estágio.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008, art. 17, § 5º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com o não cumprimento da cota para pessoas com deficiência nas vagas de estágio.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.6.	ESTÁGIO

TEMA	9.6.3.	IRREGULARIDADES NA EXECUÇÃO DO TERMO DE ESTÁGIO

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O estágio, segundo o art. 3º da Lei nº 11.788/2008, deve observar os seguintes requisitos: I – matrícula e frequência regular do(a) educando(a) em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino; II – celebração de termo de compromisso entre o(a) educando(a), a parte concedente do estágio e a instituição de ensino; III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. Enquanto ato educativo supervisionado, no termo de compromisso, celebrado entre o(a) educando(a), a parte concedente e a instituição de ensino deverão estar indicadas as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do(a) estudante e ao horário e calendário escolar, além do plano de atividades (arts. 3 e 7º, I e parágrafo único, Lei nº 11.788/2008). O descumprimento a qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo empregatício do(a) educando(a) com a parte concedente (art. 3º, § 2º, Lei nº 11.788/2008).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008, arts. 3º, 7º, 9º, I, e 16

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no termo de compromisso de estágio.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.6.	ESTÁGIO

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	9.6.4.	OUTRAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM O ESTÁGIO (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A Lei de Estágio prevê diversas condições para que o contrato de estágio seja considerado regular, tais como jornada, pagamento de bolsa, número máximo de estagiário(a)s, entre outras. Este tema é destinado às irregularidades não listadas nos temas anteriores, que devem ser especificadas de forma a se garantir o cadastramento do procedimento específico no MPT Digital.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 11.788/2008

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as irregularidades trabalhistas especificamente relacionadas com a Lei do Estágio não contempladas nos temas anteriores. Situações de desvirtuamento do contrato de emprego por meio de falso estágio deverão ser cadastradas no tema 3.1.3 “Desvirtuamento de Estágio”.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.7.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS

TEMA

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

De acordo com a CLT, contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, de forma que a extinção do contrato de trabalho corresponde ao término da relação contratual de trabalho. A CLT especifica situações que caracterizam a extinção do contrato de trabalho, conforme se observa do disposto em seus artigos 408; 453, § 2º; 482; 483 e 484-A. A CLT trata do tema "rescisão contratual" em seus artigos 477 a 504, e em outros dispositivos dispersos em seu texto. São formas de extinção contratual: a) direta, em que a extinção ocorre por iniciativa do(a) empregador(a) ou por iniciativa do(a) empregado(a); b) indireta, observada nos casos de falecimento do(a) empregador(a), extinção da empresa ou falecimento do(a) empregado(a). Por iniciativa do(a) empregador(a), a extinção do contrato de trabalho pode ocorrer sem justa causa ou com justa causa. Por iniciativa do(a) empregado(a), a extinção do contrato de trabalho pode acontecer por pedido de demissão, por dispensa indireta, esta na forma prevista no art. 483. Os pagamentos devidos em decorrência da extinção do contrato de trabalho, ou verbas rescisórias, variam conforme a duração do contrato e o motivo da extinção. Tais verbas, bem como as condições relativas ao seu pagamento, são elencadas na CLT, principalmente nos artigos 478 e 479. A extinção contratual sem justa causa exige o pagamento das seguintes verbas rescisórias, observado o prazo de vigência do contrato: I. Contrato de trabalho com menos de um ano: a) aviso prévio; b) 13º salário proporcional; c) férias proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver; f) multa de 50% do valor total das parcelas FGTS depositadas durante a vigência do contrato. Registre-se que na extinção contratual por iniciativa do(a) empregador(a), o termo de rescisão permitirá o saque do FGTS. II. Contrato de trabalho com mais de um ano: a) aviso prévio; b) 13º salário integral e/ou proporcional; c) férias vencidas e proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver; f) multa de 50% do valor total das parcelas FGTS depositadas durante a vigência do contrato. Observe-se que, na extinção contratual por iniciativa do(a) empregador(a), o termo de rescisão permitirá o saque do FGTS, e que de acordo com o artigo 7º, inciso II, da CF/88, é devido, ainda, o pagamento de seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário. Na hipótese de extinção contratual com justa causa, as verbas rescisórias devidas são as seguintes, conforme os casos elencados na sequência: I. Contrato de trabalho com menos de um ano: a) saldo de salário; b) horas extras, se houver. II. Contrato de trabalho com mais de um ano: a) saldo de salário; b) férias vencidas. Na extinção contratual por iniciativa do(a) empregado(a) por meio de pedido de demissão, as verbas rescisórias devidas são as seguintes, observado o prazo de duração do contrato: I. Contrato de trabalho com menos de um ano: a) aviso prévio devido pelo(a) empregado(a) ao(à) empregador(a); b) 13º salário proporcional; c) férias proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver. II. Contrato de trabalho com mais de um ano: a) aviso prévio devido pelo(a) empregado(a) ao(à) empregador(a); b) 13º salário integral e/ou proporcional; c) férias vencidas e proporcionais; d) saldo de salário; e) horas extras, se houver. Na hipótese de extinção contratual por acordo entre empregador(a) e empregado(a) serão devidas as verbas rescisórias previstas para a despedida sem justa causa, ressalvado o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS, que serão devidos pela metade. A

extinção contratual por acordo permite a movimentação da conta vinculada do(a) trabalhador(a) no FGTS, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, e não autoriza o ingresso no programa Seguro-desemprego.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso II.
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 408; 453, § 2º; 482; 483 e 484-A;

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas com irregularidades na extinção do contrato individual de trabalho e pagamentos respectivos.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.7.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS

TEMA	9.7.1	ATRASO OU NÃO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Nos termos do § 6º do artigo 477 da CLT, “a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato”. Ainda segundo o § 4º do mesmo artigo, o pagamento será efetuado em dinheiro ou depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, sendo que na hipótese do(a)

empregado(a) ser analfabeto(a), apenas se admite o pagamento em dinheiro ou depósito bancário.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 477, § 6º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a atraso ou não pagamento das verbas rescisórias.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.7.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS

TEMA	9.7.2	AVISO PRÉVIO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Aviso prévio é a comunicação unilateral do(a) empregador(a) ou do(a) empregado(a), informando à outra parte do contrato de trabalho que pretende a sua rescisão (CLT, arts. 489 e seguintes). Possui, segundo a doutrina, ao menos dois caracteres: comunicação e prazo. É cabível, como regra geral, nos contratos celebrados por tempo indeterminado. Excepcionalmente, é encontrada em contratos por prazo certo que contenham a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão (art. 481, CLT). A Lei nº 12.506/2011 regulamentou a proporcionalidade ao tempo de serviço conforme previsão constitucional (art. 7º, XXI, CF). Segundo a Súmula 276 do TST, o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo(a) empregado(a). O pedido de dispensa de cumprimento não exime o(a) empregador(a) de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o(a) prestador(a) dos serviços obtido novo emprego.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, XXI
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 481 e 487 a 491
Lei nº 12.506/2011
Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades na comunicação e no regime de cumprimento do aviso prévio.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.7.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS

TEMA	9.7.3.	PDV – PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Atualmente a matéria é regulada pelo art. 477-B da CLT, o qual estabelece: “Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”. Sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Orientação Jurisprudencial nº 270, que diz: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 477-B Orientação Jurisprudencial nº 270 do Tribunal Superior do Trabalho

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades relativas ao plano de demissão voluntária.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.7.	EXTINÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO E PAGAMENTOS RESPECTIVOS

TEMA	9.7.4.	OUTRAS HIPÓTESES (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Situações de extinção do contrato de trabalho podem gerar lesões trabalhistas relativamente ao modo como ocorre a rescisão, bem como quanto às verbas que dela decorrem, não sendo possível identificar previamente todas as irregularidades passíveis de ocorrer. Exatamente por isso, foi introduzido neste grupo temático o tema ora descrito, destinado às situações não previstas nos temas anteriores. Vale lembrar que é obrigatória a descrição da matéria investigada, sob pena de o MPT Digital não permitir a conclusão do cadastramento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades na extinção do contrato de trabalho que não se enquadrem nos demais temas supra enumerados.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.8	FGTS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é direito assegurado a todo(a)s o(a)s trabalhadore(a)s urbano(a)s e rurais pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso III, inclusive para o(a)s empregado(a)s doméstico(a)s, sendo assegurado pela Lei Complementar nº 150/2015, art. 21.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso III
Lei nº 8.036/1990 (FGTS)
Lei Complementar nº 150/2015, art. 21

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que apontem para o não pagamento ou pagamento intempestivo das contribuições do FGTS, da individualização de recolhimentos e outras matérias relativas ao FGTS.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.8	FGTS

TEMA	9.8.1	ATRASO OU NÃO RECOLHIMENTO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 15 da Lei nº 8.036/1990 estabelece que todos o(a)s empregadore(a)s ficam obrigado(a)s a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador(a), incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal. No caso dos contratos de aprendizagem, a alíquota é de dois por cento (art. 15, § 7º, Lei nº 8.036/1990). Com relação ao(à) empregador(a) doméstico(a), há, ainda, o depósito de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado(a), destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do(a) empregador(a) (art. 22, LC nº 150/2015).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 8.036/1990 (FGTS), art. 15
Lei Complementar nº 150/2015, art. 21 e 22

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que apontem para o não pagamento ou pagamento intempestivo das contribuições do FGTS.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

GRUPO TEMÁTICO	9.8	FGTS

TEMA	9.8.2	INDIVIDUALIZAÇÃO DOS RECOLHIMENTOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo levantamento realizado pela Caixa Econômica Federal (CEF), há montante expressivo de valores relativos ao FGTS já recolhidos e ainda não individualizados, com potencial de beneficiar milhares de trabalhadore(a)s.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 8.036/1990 (FGTS)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que apontem para a não individualização de recolhimentos de FGTS.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.8	FGTS

TEMA	9.8.3	OUTROS ASSUNTOS RELACIONADOS COM FGTS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

NOTAS EXPLICATIVAS

Embora as hipóteses de atraso ou não recolhimento dos depósitos para o FGTS e de individualização das contas sejam as mais comuns, não se pode descartar previamente outras irregularidades passíveis de ocorrer. Exatamente por isso, foi introduzido o tema ora descrito, destinado às situações não previstas nos temas anteriores. Vale lembrar que é obrigatória a descrição da matéria investigada, sob pena de o MPT Digital não permitir a conclusão do cadastramento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 8.036/1990.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no FGTS, que não se enquadrem nos temas anteriores, com a especificação obrigatória da irregularidade investigada.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.9	LICENÇAS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Licenças são afastamentos do(a) empregado(a) previstos em lei, em regulamento de empresas, no contrato de trabalho ou em instrumento coletivo, podendo ser remuneradas ou não. Exemplos de licenças previstas em lei são a licença à gestante e a

licençapaternidade. A CLT, em seu artigo 473, também prevê diversas hipóteses de afastamento do(a) empregado(a), tais como licença em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou irmão(ã), licença para contrair casamento, licença para se alistar eleitor, licença para acompanhar esposa ou companheira gestante em consulta médica, licença para acompanhar filho(a) de até 6 (seis) anos em consulta médica, entre outras

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso XVIII
Constituição Federal, ADCT, art. 7º, inciso XIX, e art. 10, § 1º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 473

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a irregularidades na concessão de licenças, no seu pagamento, entre outras.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.10.	PCS – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Na organização empresarial, o valor do salário está condicionado a diversos fatores, dentre os quais podem ser citados a duração do trabalho, a função exercida e o tempo de serviço prestado pelo(a) empregado(a) ao(a) empregador(a). Nesse contexto, em especial em empresas de maior porte, é normal que se constituam planos de cargos e salários (PCS) para estruturação da carreira do(a)s empregado(a)s. O PCS pode ser instituído unilateralmente pelo(a) empregador(a), na forma de regulamento da empresa, ou pode também contar com a participação do sindicato da categoria em sua elaboração, por meio de negociação coletiva. Ressalte-se a importância das regras do PCS como marco

regulador de certas obrigações do contrato de trabalho, podendo prever critérios de promoção (antiguidade e/ou merecimento), entre outras.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 461, §§ 2º e 3º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temário notícias de fato irregularidades relativas ao PCS, tais como validade na instituição e migração de trabalhadore(a)s de um PCS para outro.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.11.	PROPRIEDADE INTELECTUAL
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Organização Mundial de Propriedade Intelectual (OMPI), a definição de propriedade intelectual está ligada predominantemente a invenções, obras literárias, artísticas e científicas, símbolos, nomes, imagens, além de desenhos e modelos industriais e comerciais. Para a OMPI, o conceito divide-se em duas grandes categorias:
a) Propriedade Industrial, que inclui patentes, marcas, desenhos industriais, indicações geográficas e proteção de cultivares; e b) Direito Autoral, abrangendo programas de computador, domínios na Internet, cultura imaterial e, principalmente, obras literárias e artísticas, tais como romances, poemas, novelas, peças teatrais, filmes, canções, desenhos, pinturas, fotografias, esculturas e projetos arquitetônicos. Com efeito, a instituição do direito de propriedade intelectual pretende garantir a inventore(a)s ou responsáveis por qualquer produção do intelecto a prerrogativa de auferir com certa exclusividade, ao menos por determinado período de tempo, recompensa pela própria criação. No Brasil, o tema está disciplinado principalmente pelas Leis nº 9.279/96 (Marcas e Patentes), nº

9.456/1997 (Cultivares), nº 9.609/1998 (Software), nº 9.610/1998 (Direitos Autorais), nº 11.484/2007 (Topografia de circuitos integrados) e nº 13.123/2015 (conhecimentos tradicionais associados ao patrimônio genético), além de representar um preceito constitucional arrolado entre os Direitos e Garantias Fundamentais, com previsão nos incisos XXVII, XXVIII e XXIX do artigo 5º da Carta Magna.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 5º, incisos XXVII, XXVIII e XXIX
Lei nº 9.279/1996 (Marcas e Patentes)
Lei nº 9.456/1997 (Cultivares)
Lei nº 9.609/1998 (Software)
Lei nº 9.610/1998 (Direitos Autorais)
Lei nº 11.484/2007 (Topografia de circuitos integrados)
Lei nº 13.123/2015 (conhecimentos tradicionais associados ao patrimônio genético)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas à propriedade intelectual.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a doutrina, com fundamento no artigo 457 da CLT, salário é a contraprestação devida e paga diretamente pelo(a) empregador(a) ao(à) empregado(a), em retribuição ao serviço prestado. Já a remuneração englobaria as parcelas retributivas, permanentes ou

episódicas, inclusive quando pagas por terceiros, como a gorjeta. Ressalte-se que o pagamento de salário constitui a principal obrigação do(a) empregador(a) decorrente do contrato de trabalho em contraposição à prestação de serviços por parte do(a) empregado(a). Assim, é de se referir à existência de um sistema de proteção capaz de garantir o pagamento de tal verba.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 457 a 467

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a irregularidades nos assuntos dos temas deste grupo.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.1.	ATRASO OU MORA CONTUMAZ NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

É direito do(a) trabalhador(a), segundo a CF, art. 7°, inciso X, *"proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa"*. A lei que define o crime ainda não foi editada, mas as regras da CLT e da legislação ordinária já servem de referência para a proteção do salário. Ademais, o crime só ocorrerá na retenção dolosa, quando há vontade de reter, e não na retenção culposa. O pagamento deverá ser feito diretamente ao(a) empregado(a), mediante recibo, não podendo ser estipulado em prazo superior a um mês, exceto no caso de concessões, percentagens e gratificações. O salário, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deve ser pago com pontualidade, até o 5° dia útil do mês seguinte do vencido. O salário tem caráter alimentar. Portanto, seu atraso ou a mora contumaz, causa sérios problemas ao(a) empregado(a), como prejuízo no seu sustento, e, na maioria dos casos, de sua família. Considera-se mora contumaz o atraso

ou sonegação de salários devidos ao(a)s empregado(a)s, por período igual ou superior a 3 (três) meses, sem motivo grave e relevante, conforme Decreto-Lei nº 368/68.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso X
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 457 a 467 Decreto nº 368/1968 (Efeitos de Débitos Salariais)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema notícias de fato sobre atraso ou mora contumaz no pagamento dos salários devidos ao(a)s empregado(a)s.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.12.2.	DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo as Leis nº 4.090/1962 e nº 4.749/1965, é direito do(a)s trabalhadore(a)s a percepção de décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. Também conhecido como gratificação natalina, o décimo terceiro salário é uma gratificação compulsória, e que tem natureza salarial. O pagamento do décimo terceiro salário deve ser feito em duas parcelas: a primeira parcela entre os meses de fevereiro e novembro do ano corrente, e a segunda até 20 de dezembro. Conta-se como mês integral para fins de pagamento a fração de 15 dias ou mais trabalhadas no mês. As faltas não justificadas, e descontadas em folha, podem ser deduzidas para fins de apuração dos dias trabalhados no mês.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 7º, inciso VIII
Lei nº 4.090/1962 (Gratificação de Natal)
Lei nº 4.749/1965 (Pagamento da Gratificação de Natal)

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste tema as notícias de fato concernentes ao atraso ou não pagamento do décimo terceiro salário.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.12.3. DESCONTOS INDEVIDOS	
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

O direito do trabalho é regido pelo princípio da intangibilidade salarial, segundo o qual os descontos que podem ser feitos no salário do(a) empregado(a) são apenas os previstos em lei, normas coletivas ou decorrentes de adiantamentos, a saber: CLT, *"Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado"*. A legislação trabalhista protege o salário do(a) empregado(a) contra descontos indevidos praticados pelo(a) empregador(a), em face do seu caráter alimentar. Além disso, também se caracterizam como descontos indevidos, devendo ser fornecidos gratuitamente pelo(a) empregador(a): uniforme, desde que obrigatório para o uso no trabalho; equipamentos de proteção individual, previstos em lei. Ademais, os cheques fornecidos pelo(a)s clientes, sem a necessária provisão de fundos, não deverão ser descontados do salário do(a) obreiro(a), pois o risco do empreendimento não se transfere ao(a) empregado(a). Por sua vez, o artigo 458 da CLT admite como lícitos os descontos efetuados pelo(a) empregador(a), por força de contrato ou do costume, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, prestada diretamente ou mediante

segurosaúde, seguro de vida e acidentes pessoais, previdência privada, vale-cultura, educação em estabelecimento de ensinos, transportes, em benefício do(a) próprio(a) empregado(a) ou de seu(ua)s dependentes.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 458 e 462 Leis nº 10.820/2003 e 14.131/2021 (Empréstimos Consignados)
Súmula nº 342, TST

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema notícias de fato relacionadas com descontos indevidos no salário do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.12.4.	PAGAMENTOS NÃO CONTABILIZADOS
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Os pagamentos não contabilizados na remuneração são os chamados pagamentos “por fora”, cujo objetivo é a não incidência dos reflexos legais, tais como o FGTS, 13º salário, férias, impostos e contribuições sociais. O pagamento de salários sem a devida contabilização não lesa apenas o(a) trabalhador(a), mas o Estado e a sociedade, vez que implica a sonegação de recolhimentos previdenciários e fiscais, constituindo, inclusive, crime tipificado no artigo 337-A do Código Penal. Tal procedimento, ilegal e lesivo, caracteriza falta grave justificadora da rescisão indireta do contrato de trabalho (art. 483, d, CLT). Ao deixar de lançar em folha o salário total, a empresa subtrai do(a) empregado(a) o direito ao percebimento integral das verbas contratualmente devidas. Ademais, não se poderá alegar a concordância do(a) trabalhador(a), vez que as normas que velam pelo salário são de ordem pública e indisponíveis.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 2.848/1940 (Código Penal), art. 337-A
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 483, alínea d

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a pagamentos não contabilizados.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.5.	SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL, NORMATIVO OU PROFISSIONAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Constituição Federal, artigo 7º, inciso IV, combinado com os artigos 76 e seguintes da CLT, salário mínimo nacional é a contraprestação mínima, fixada em lei, capaz de atender às necessidades vitais básicas do(a) trabalhador(a) e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, assegurados reajustes periódicos capazes de preservar-lhe o poder aquisitivo. Há também o salário mínimo normativo, assim considerado aquele piso salarial de determinada categoria profissional, fixado em instrumento normativo decorrente de negociação coletiva, em laudo arbitral, ou em sentença normativa decorrente de dissídio coletivo. Finalmente, há o piso salarial profissional, referido pelo artigo 7º, inciso V, da CF, relativo a determinada profissão e fixado em lei a partir da extensão e complexidade do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal, art. 7º, incisos IV e V;
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 76 e seguintes.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com irregularidades na estipulação e/ou pagamento de salário inferior ao mínimo/hora.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.6.	SEGURO-DESEMPREGO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social, garantido pelo artigo 7º, II, da CF, e tem por finalidade promover a assistência financeira temporária ao(a) trabalhador(a) desempregado(a), em virtude da dispensa sem justa causa. O(A) trabalhador(a) que for dispensado(a) sem justa causa, inclusive mediante rescisão indireta, deverá comprovar: (a) ter recebido salários por pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data da dispensa, quando da primeira solicitação; b) por pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (d) não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio acidente ou pensão por morte; (e) não possuir renda própria para o seu sustento e de seus familiares; (f) não estar em gozo de auxílio-desemprego e g) matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso II;
Lei nº 7.998/1990 (Seguro-Desemprego, Abono Salarial e Fundo de Amparo ao Trabalhador)

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no processamento ou no pagamento do seguro-desemprego.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.7.	VALE-TRANSPORTE

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Segundo a Lei nº 7.418/1985, artigo 1º, fica instituído o vale-transporte, que o(a) empregador(a), pessoa física ou jurídica, antecipará ao(a) empregado(a) para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais. O Vale-Transporte, concedido nas condições e limites definidos na mencionada Lei, no que se refere à contribuição do(a) empregador(a): (a) não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos; (b) não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; e, (c) não se configura como rendimento tributável do(a) trabalhador(a).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 7.418/1985 (Vale-Transporte)

O QUE CADASTRAR

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no pagamento e/ou concessão do vale-transporte do(a) empregado(a).

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.8.	ADICIONAIS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Os adicionais consistem, segundo a doutrina, em parcelas contraprestativas devidas ao(a) empregado(a) em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias mais gravosas. Paga-se um adicional em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos. Possuem nítido caráter salarial e, quando habituais, integram o salário do(a) empregado(a) para todos os efeitos legais. No entanto, embora sendo salário, os adicionais podem ser suprimidos, caso desaparecida a circunstância gravosa que deu ensejo à sua percepção. Segundo Maurício Godinho, os adicionais são o exemplo mais transparente do chamado salário-condição.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho).

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no pagamento de adicionais.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.8.	ADICIONAIS

SUBTEMA	9.12.8.1.	HORAS EXTRAS

NOTAS EXPLICATIVAS

A remuneração do serviço extraordinário prestado pelo(a) trabalhador(a) deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, conforme art. 7º, XVI, da CF/1988.A Constituição afastou a possibilidade de o adicional de horas extras ser fixado em patamar inferior, ainda que por meio de negociação coletiva. De acordo com a Súmula nº 264, do TST, o valor das horas extras deve ser calculado sobre a globalidade salarial recebida pelo(a) empregado(a). Recorde-se que a limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o(a) empregador(a) de pagar todas as horas trabalhadas (Súmula 347, TST). Por fim, o(a) empregado(a) que recebe por produção e trabalha em sobrejornada faz jus ao adicional de horas extras, com exceção do(a) empregado(a) cortador(a) de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo (OJ nº 235, SDI-1/TST).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, Art. 7, XVI
Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 59
Súmulas nº 264 e 347, TST
OJ nº 235, SBDI-1/TST

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no cálculo e pagamento das horas extraordinárias.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

TEMA	9.12.8.	ADICIONAIS

SUBTEMA	9.12.8.2.	TRANSFERÊNCIA

NOTAS EXPLICATIVAS

Em caso de necessidade de serviço, o(a) empregador(a) poderá transferir o(a) empregado(a) para localidade diversa da que resultar do contrato. Nesse caso, e enquanto durar essa situação, o(a) empregador(a) ficará obrigado(a) a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o(a) empregado(a) recebia no local em que estava laborando (art. 469, §3º, da CLT). Anote-se que o fato de o(a) empregado(a) exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do adicional de transferência é a sua provisoriedade.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 469

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no cálculo e pagamento do adicional de transferência.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.8.	ADICIONAIS

SUBTEMA	9.12.8.3.	NOTURNO

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O trabalho noturno é aquele executado no período da noite, que, por sua vez, é determinado por lei. No período noturno, o organismo humano faz maior esforço, vez que é o período biológico em que a pessoa deveria estar dormindo e não trabalhando. Assim, para o labor prestado nesse período, haverá o chamado adicional noturno, previsto constitucionalmente (art. 7º, inciso IX, CF), que visa a compensar o maior desgaste do(a) empregado(a) no período destinado ao descanso. O horário noturno para o(a)s empregado(a)s urbanos é o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e ~~às~~ as 5 horas do dia seguinte. Por uma ficção jurídica destinada a manter o padrão diário da jornada em oito horas, a hora noturna é considerada reduzida, de modo que a hora de trabalho será computada como 52 minutos e 30 segundos, e não como 60 minutos. Dessa forma, o(a) empregado(a) que trabalhar das 22 horas até às 5 horas prestará sete horas de serviço, em razão da hora reduzida, porém ganhará o valor equivalente a oito horas. Ademais, haverá um adicional de 20% sobre o valor da hora diurna. Nesse sentido, o art. 74, da CLT, a saber: Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna. § 1º - A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. § 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte". O(A)s empregado(a)s rurais, por sua vez, não serão beneficiado(a)s com a hora noturna reduzida, mas o adicional será de 25% sobre a remuneração normal. Na lavoura, o horário noturno será das 21 horas às 5 horas. Para o(a)s trabalhadore(a)s da pecuária, o trabalho noturno será aquele exercido das 20 horas às 4 horas. A Lei nº 5.889/73, específica, dispõe: "Art. 7º. Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% sobre a remuneração normal".

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, art. 7º, inciso IX
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 73
Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural), art. 7º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas ao descumprimento das normas acima indicadas com relação ao trabalho noturno.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS
TEMA	9.12.8.	ADICIONAIS
SUBTEMA	9.12.8.4	INSALUBRIDADE

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 7º, inciso XXII, da CF/1988, assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. O Art. 189, da CLT assevera que serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o(a)s empregado(a)s a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. As atividades e operações insalubres encontram-se previstas na Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério da Economia – Secretaria de Trabalho, a qual descreve os agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde do(a) trabalhador(a), critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância, tempo máximo de exposição e o grau da atividade insalubre. Para atividades insalubres em grau mínimo, o adicional é de 10% do salário mínimo. Para insalubridade em grau médio, o adicional é de 20%, e para insalubridade em grau máximo, é de 40% do salário mínimo, salvo a edição superveniente de lei ou a celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho que assegure base de cálculo e percentuais diversos.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 189 e 611-A, inciso XII

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no cálculo e pagamento do adicional de insalubridade

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.8.	ADICIONAIS

SUBTEMA	9.12.8.5.	PERICULOSIDADE

NOTAS EXPLICATIVAS

São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do(a) trabalhador(a) a: a) inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; b) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial (art. 193, CLT). São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador(a) em motocicleta (art. 193, § 4º, da CLT); do(a)s empregado(a)s que operam em bomba de gasolina (Súmula 39, TST); do(a)s cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos em empresa de telefonia (OJ 347 SDI-1/TST); do(a)s empregado(a)s expostos à radiação ionizante ou à substância radioativa (OJ 345, SDI-1/TST) e do(a) bombeiro(a) civil (art. 6º, III, da Lei nº 11.901/2009). O adicional de periculosidade é devido no montante de 30% e incide, em regra, sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios, ou participações nos lucros da empresa (art. 193, § 1º, da CLT)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho) Súmula
39, TST
Lei nº 11.901/2009, art. 6º, III OJs
345 e 347 SDI-1/TST

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no cálculo e pagamento do adicional de periculosidade.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.8. ADICIONAIS

SUBTEMA	9.12.8.6. OUTROS ADICIONAIS (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

NOTAS EXPLICATIVAS

Não sendo possível especificar previamente todos os adicionais previstos no ordenamento jurídico, foi introduzido este subtema, destinado às situações não previstas nos subtemas anteriores.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste subtema as notícias de fato relacionadas com irregularidades no cálculo e pagamento de adicionais, que não se enquadrem nos demais subtemas supra enumerados, sendo obrigatória a descrição da matéria investigada, sob pena de o MPT Digital não permitir a conclusão do cadastramento.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.9. GORJETAS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se gorjeta, não só a importância espontaneamente dada pelo(a) cliente ao(a) empregado(a), como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição ao(a)s empregado(a)s (art. 457, § 3º, da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 457, § 3º

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a irregularidades com as gorjetas.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.10.	PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

A participação nos lucros ou resultados tem previsão no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, não possuindo, em regra, natureza salarial, desde que paga de acordo com a Lei nº 10.101/2000. A participação nos lucros ou resultados deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos seguintes procedimentos, escolhidos pelas partes de comum acordo: a) comissão paritária escolhida

pelas partes, integrada, também, por um(a) representante indicado(a) pelo sindicato da categoria respectiva; b) convenção ou acordo coletivo. É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de duas vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a um trimestre civil, conforme art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101/2000.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis do Trabalho)
Lei nº 10.101/2000

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato que relatem desconformidades no pagamento de participação nos lucros e resultados. As notícias de fato relativas a irregularidades em cláusulas coletivas tratando de participação nos lucros e resultados devem ser cadastradas na área temática 8.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.11.	PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo(a) empregador(a) em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado(a) ou a grupo de empregado(a)s, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades (art. 457, § 4º, da CLT). Os prêmios, ainda que habituais, não integram a remuneração do(a) empregado(a), não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, desde que pagos por mera liberalidade do(a) empregador(a) (art. 457, § 2º, da CLT). Segundo parte da doutrina, o pagamento de prêmios em razão de instituição em regulamentos internos ou em cláusulas específicas do

contrato de trabalho descaracteriza a condição de liberalidade. A liberalidade, para fins de exclusão da natureza salarial da parcela, somente pode ser entendida como uma oferta concedida fora de qualquer parâmetro de habitualidade ou previsibilidade. Considera-se gratificação a parcela pecuniária concedida como forma de reconhecimento pelos serviços prestados ou como recompensa pelo tempo de serviço na empresa. As gratificações legais e as gratificações convencionais, quando pagas com habitualidade, integram o salário do(a) trabalhador(a) (art. 457, § 1º, da CLT)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) art. 457

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a irregularidades relativas a prêmios e gratificações.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.12.	SALÁRIO UTILIDADE

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Salário utilidade ou in natura é a parcela do salário do(a) empregado(a) que o(a) empregador(a) paga por meio do fornecimento de bens ou utilidades diversas do dinheiro. Segundo o art. 458, caput, da CLT, compreendem-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura, que a empresa, por força do contrato ou costume, fornecer habitualmente ao(a) trabalhador(a). Se a utilidade concedida é necessária para a execução dos serviços, não terá natureza salarial. O artigo 458, §2º, da CLT, excluiu a natureza salarial de diversas utilidades concedidas pelo(a) empregador(a): "I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos

empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço, II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais; VI – previdência privada; VIII - o valor correspondente ao vale-cultura".

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 458

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas a irregularidades no fornecimento do salário utilidade como, exemplificativamente, a interrupção do fornecimento de seguro saúde. As notícias de fato relacionadas a descontos indevidos e alimentação do(a) trabalhador(a), ainda que digam respeito ao salário *in natura,* devem ser cadastradas nos subtemas 9.12.3 e 9.12.13, respectivamente.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.13.	ALIMENTAÇÃO DO(A) TRABALHADOR(A)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O fornecimento de alimentação ao(a) trabalhador(a) urbano poderá ser considerado como parcela *in natura*, quando, então, não excederá de 20% do salário contratual (art. 458, *caput* e §3º, CLT). Na hipótese de empregado(a) rural, a alimentação como parcela *in natura* deverá ser calculada em até 25% do salário mínimo pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região (art. 9º, Lei nº

5.889/1973). Há que se referir ainda ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), previsto na Lei nº 6.321/76, que prevê o fornecimento de alimentação ao(a)s trabalhadore(a)s contratado(a)s pela pessoa jurídica beneficiária. Neste caso, se concedida de acordo com as disposições da referida lei, o benefício não tem natureza salarial (art. 3º).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), art. 458
Lei nº 5.889/1973 (Trabalho Rural), art. 9º
Lei nº 6.321/1976 (Programa de Alimentação do Trabalhador)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato referentes a irregularidades no fornecimento, na qualidade, quantidade e forma de concessão (*in natura* ou por meio de tíquete refeição ou alimentação). Notícias de fato referentes ao horário para as refeições devem ser cadastradas no subtema 9.4.3.1 - "Intervalos". Notícias de fato relacionadas com o ambiente para realização das refeições devem ser cadastradas no tema 1.3.4 - "Condições Sanitárias de Conforto nos Locais de Trabalho". As notícias de fato relacionadas a descontos indevidos, ainda que digam respeito ao salário *in natura,* devem ser cadastradas no tema 9.12.3 – "Descontos indevidos".

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.12.	REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

TEMA	9.12.14.	OUTRAS HIPÓTESES DE IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM REMUNERAÇÃO OU BENEFÍCIOS (CAMPO E ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

A transformação das relações de trabalho no Brasil contemporâneo tem clara repercussão nas formas cada vez mais elaboradas de estipulação remuneratória. Salários variáveis, comissões flexíveis e baseadas na produtividade, salários indiretos sob a forma de parcelas *in natura*, de ações ou dividendos, revelam que os temas acima lançados podem não ser suficientes para o enquadramento de todas as notícias de fato apresentadas ao MPT. O mesmo se pode dizer em relação aos benefícios, vistos como parcelas remuneratórias não pecuniárias ou como pagamentos substitutivos dos salários nas ocasiões em que o(a) trabalhador(a) está afastado(a), como na hipótese dos benefícios previdenciários. Daí a necessidade do presente tema para possibilitar o cadastramento do procedimento no MPT Digital.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato concernentes a irregularidades relativas a remuneração ou a benefícios diversos daqueles mencionados nos demais temas deste grupo temático.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.13.	RESIDÊNCIA MÉDICA
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

A residência médica, segundo o Ministério da Educação, é modalidade de pós-graduação destinada a médico(a)s, sob a forma de curso de especialização. Deve ser realizada em instituições de saúde – universitárias ou não – em regime de serviço de dedicação exclusiva, sob a orientação de profissionais médico(a)s. O programa de residência médica cumprido integralmente dentro de uma determinada especialidade confere ao(a) médico(a) residente o título de especialista. Tem a duração de dois a cinco anos, a

depender da especialidade, e o(a) médico(a) residente é avaliado por provas escritas, orais e práticas. A residência médica não configura vínculo de emprego. No entanto, o(a) médico(a) residente tem alguns direitos previstos na legislação do trabalho que podem levar a processos trabalhistas, se desrespeitados. Ao(a) médico(a) residente é assegurada bolsa, em regime especial de treinamento em serviço de 60 horas semanais. São também asseguradas as licenças maternidade e paternidade, inclusive a licença maternidade estendida por mais 60 dias. O(A) médico(a)-residente é filiado(a) ao Regime Geral de Previdência Social como contribuinte individual, o que lhe assegura todos os direitos previstos na legislação previdenciária, bem como os decorrentes do seguro de acidentes do trabalho. Pelo afastamento do(a) residente do programa por motivo de saúde ou licenças legais, a instituição responsável deve prorrogar o período da residência médica por tempo equivalente. A instituição responsável por programas de residência deve fornecer ao(à)s residentes condições adequadas para repouso e higiene pessoal durante os plantões, alimentação e moradia. O(A) médico(a) residente também faz jus a um dia de folga semanal e a 30 dias consecutivos de repouso por ano de atividade. O plantão de sobreaviso é proibido para o(a)s médico(a)s residentes no âmbito da Residência Médica segundo a Comissão Nacional de Residência Médica (CNRM). Isso porque, no plantão de sobreaviso, o(a) médico(a) residente atua sem supervisão, assumindo responsabilidades e se expondo a riscos de demandas judiciais e éticas. Portanto, a CNRM só reconhece o plantão presencial do(a) residente sob supervisão. Essa irregularidade enseja a restituição dos valores recebidos a título de bolsa durante o plantão irregular, sem prejuízo de outras medidas cabíveis. Além do mais, caso não sejam observados os requisitos previstos na Lei nº 6.932/81 relativos ao credenciamento da instituição promotora do programa de residência médica pela CNRM e presentes os requisitos do vínculo do emprego, será configurado o contrato de trabalho, e o(a) residente estará completamente protegido(a) pelas leis trabalhistas. Ademais, o processo seletivo para o programa de residência médica é o concurso de seleção pública, que pode ser realizado em duas etapas – escrita e prática. Pode haver também, a critério da instituição promotora do programa de residência, análise de currículo. Somente 10% (dez por cento) da nota total poderá destinar-se à análise e à arguição do currículo. O edital da seleção pública para residência médica é de responsabilidade da instituição que oferece o programa de residência e deve ser publicado no Diário Oficial ou em jornal de grande circulação, com antecedência mínima de 15 dias antes do início das inscrições.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 6.932/1981 (Atividades do(a) médico(a) residente)
Decreto nº 80.281/1977 (Residência Médica)
Resolução CNRM nº 04/2007 (Edital para processo seletivo de Residência Médica)
Resolução nº 04/2010 (Comissão Nacional de Residência Médica – CNRM)
Resolução CNRM nº 03/2011 (Processo de seleção pública dos candidatos aos Programas de Residência Médica)

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas ao uso indevido do(a) residente médico(a), descaracterizando a essência de curso de especialização, irregularidades no processo seletivo e outras irregularidades relacionadas à residência médica. Em se tratando de hipótese de utilização de residentes para mascarar uma relação de emprego "padrão", deverá haver enquadramento no tema 3.1.12 – "Outras Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego" do grupo temático 3.1 – "Fraudes para Descaracterizar a Relação de Emprego", especificando ainda este grupo temático 9.13.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14.	TELETRABALHO
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente em lugar diverso dos estabelecimentos empresariais do(a) empregador(a)/tomador(a) dos serviços com a utilização de tecnologia de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constitua como trabalho externo. Não desconfigura o regime remoto o comparecimento do(a) trabalhador(a) ao estabelecimento empresarial para realizar tarefas específicas. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, com a especificação das atividades a serem realizadas pelo(a) empregado(a), sendo que a alteração do regime presencial para o de teletrabalho poderá ser realizada desde que haja mútuo acordo, registrado em aditivo contratual. O retorno do(a) ~~tele~~trabalhador(a) às atividades presenciais não exige mútuo consentimento, devendo, no caso, ser garantido ao(a) empregado(a) tempo de transição de, no mínimo, 15 (quinze) dias. São assegurados ao(a)s trabalhadore(a)s em regime de teletrabalho idênticos direitos do(a)s empregado(a)s presenciais, consoante o disposto no art. 7º, incisos XXX e XXXII, da Constituição Federal e artigo 6º, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 6º, 75-A a 75-E
Lei nº 13.185/2015, art. 3º e 4º (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – Bullying)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato de irregularidades relacionadas aos aspectos contratuais do teletrabalho. Não devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a outras áreas temáticas, como ergonomia, condições de saúde e segurança, discriminação, acessibilidade e adaptação razoável, liberdade sindical.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.14.	TELETRABALHO

TEMA	9.14.1.	DIREITO À DESCONEXÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O artigo 7º, da Constituição Federal, assegura ao(a)s trabalhadore(a)s urbano(a)s e rurais o direito à duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais. De outro lado, o art. 62, inciso III, da CLT, dispõe que não são alcançado(a)s pelo regime de duração do trabalho o(a)s empregado(a)s em regime de teletrabalho. No entanto, o dispositivo celetista deve ser interpretado conforme a Constituição, isto é, somente sendo aplicável quando as atividades exercidas pelo(a) trabalhador(a) forem incompatíveis com a fixação do horário de trabalho. A adoção do regime de teletrabalho, com a utilização de recursos tecnológicos e de informática, em regra, viabiliza plenamente o registro da jornada de trabalho. Sob tais premissas, o direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo(a) empregado(a), de seu tempo de folga (não trabalho), a fim de garantir a preservação da saúde e da integridade física, ao lazer e à vida privada. O desenvolvimento tecnológico permitiu que o(a)s empregadore(a)s, de forma rotineira, interferissem na

fruição do período de folga dos trabalhadore(a)s, como se o(a)s empregado(a)s estivessem à sua disposição a todo momento, confundindo, ainda mais, as fronteiras que demarcam a vida privada e a vida profissional. Nos períodos de folga (não trabalho) o(a) empregador(a) não deve exigir que o(a) empregado(a) permaneça conectado por meio do uso da comunicação telemática, e não deve acioná-lo(a) por meios telefônicos ou telemáticos, exceto em caso de necessidade imperiosa para fazer face a motivo de força maior ou caso fortuito, atender à realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, com o devido registro que ensejou a comunicação.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 6º, 7º, 217, § 3º, 227
Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, art. 7º
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 6º, 75-A a 75-E
Nota Técnica 11/2020 do GT Nacional COVID/19 – Profissionais da Educação
Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional COVID/19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas ao direito à desconexão do(a) teletrabalhador(a).

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.14.	TELETRABALHO
TEMA	9.14.2.	REEMBOLSO DE DESPESAS
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

O art. 75-D, da CLT, dispõe que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à

prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo(a) empregado(a), deverão ser previstas em contrato escrito, exceto se convenção ou acordo coletivo estabelecer de outra forma. Nesse caso, o(a) empregador(a) e o(a) empregado(a) podem ajustar a respeito de quem arcará com os custos relacionados pela adoção do regime de teletrabalho. Eventual ajuda de custo paga pelo(a) empregador(a), assim como o reembolso de despesas, não compõe, em regra, a remuneração do(a) empregado(a) (art. 75-D e 457, § 2º, da CLT).

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 6º, 75-A a 75-E, 457
Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional COVID/19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020
Nota Técnica 11/2020 do GT Nacional COVID/19 – Profissionais da Educação

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a irregularidades no reembolso de despesas ou pagamento de ajuda de custo pelo(a) empregador(a).

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.14.	TELETRABALHO

TEMA	9.14.3. APOIO TECNOLÓGICO, ORIENTAÇÃO TÉCNICA E CAPACITAÇÃO

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Compete ao(a) empregador(a) oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação às trabalhadoras e trabalhadores para a realização dos trabalhos de forma remota e em plataformas virtuais O teletrabalho exige necessariamente adaptação e

treinamento, incluindo treinamento mínimo para fins de capacitação e qualificação em razão da introdução de novos métodos ou dispositivos tecnológicos que impliquem alterações sobre a forma em que a atividade do(a) trabalhador(a) é realizada.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal;
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 6º, 75-A a 75-E;
Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional COVID/19 e do GT ANOTECNOLOGIA/2020;
Nota Técnica 11/2020 do GT Nacional COVID/19 – Profissionais da Educação.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a irregularidades no apoio tecnológico e na capacitação e treinamento para o trabalho remoto.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.14.	TELETRABALHO

TEMA	9.14.4.	ETIQUETA DIGITAL

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Compete ao(a) empregador(a) instituir diretrizes sobre horários para atendimento virtual da demanda, assegurados os repousos legais e o direito à desconexão, bem como medidas que evitem a intimidação sistemática (bullying) no ambiente de trabalho, seja verbal, moral, sexual, psicológica, físico, material e virtual, que podem se caracterizar por insultos pessoais, comentários sistemáticos e apelidos pejorativos, ameaças por quaisquer meios, expressões preconceituosas, pilhérias, memes, por aplicação analógica dos artigos 3º e 4º da Lei n. 13.185/2015.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

Constituição Federal;
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), arts. 6º, 75-A a 75-E;
Lei nº 13.185/2015, arts. 3º e 4º. (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – Bullying);
Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional COVID/19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020;
Nota Técnica 11/2020 do GT Nacional COVID/19 – Profissionais da Educação.

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste tema as notícias de fato relacionadas com a ausência ou inadequação de orientações de etiqueta digital.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.15.	TRABALHO DO ESTRANGEIRO E DA ESTRANGEIRA (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Considera-se imigrante a pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalhe ou resida e se estabeleça temporária ou definitivamente no Brasil, sendo o(a) residente fronteiriço a pessoa nacional de país limítrofe ou apátrida que conserve a sua residência habitual em município fronteiriço de país vizinho. Para o(a) imigrante laborar no Brasil é necessária a autorização de residência prévia para fins de visto temporário para o trabalho. A autorização de trabalho é o ato administrativo de competência da Coordenação-Geral de Imigração Laboral vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública. De acordo com o artigo 14 da Lei nº 13.445/2017, o visto temporário para trabalho poderá ser concedido ao(a) imigrante que venha exercer atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício, no Brasil, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no país, dispensada esta exigência se o(a) imigrante comprovar titulação em curso de ensino superior ou equivalente. Recorde-se que nas hipóteses de

trabalho de imigrante sem vínculo de emprego, devem ser garantidas as políticas de proteção ao trabalho, nomeadamente as normas de ordem pública de saúde e segurança do trabalho. Ademais, reconhece-se ao(à) imigrante com visto temporário para trabalho a possibilidade de modificação do local de exercício de sua atividade laboral, na mesma empresa ou no mesmo grupo econômico.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Lei nº 13.445/2017 (Lei de Migração)
Decreto n° 9.199/2017 (Regulamento da Lei de Migração)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas às irregularidades na contratação do(a) trabalhador(a) imigrante e residente fronteiriço.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS
GRUPO TEMÁTICO	9.16.	COLETA E PROCESSAMENTO DE RESÍDUOS SÓLIDOS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)
TEMA		
SUBTEMA		

NOTAS EXPLICATIVAS

A Política Nacional de Resíduos Sólidos, definida pela Lei nº 12.305/2010, objetiva implementar a gestão integrada e o gerenciamento ambientalmente adequado dos resíduos sólidos. Esta Política projeta-se para além do âmbito ambiental, abrangendo também o social, o cultural, o econômico, o tecnológico e o de saúde pública. O resíduo passa a ser visto, sob uma perspectiva normativa e segundo o princípio da visão sistêmica, como um bem capaz de gerar trabalho e renda e de promover a cidadania (art. 6º, III e VIII). A gestão integrada e compartilhada para o gerenciamento dos resíduos sólidos impõe aos

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

municípios brasileiros a obrigação de promover a contratação das associações e cooperativas de catadore(a)s de materiais recicláveis, em todas as etapas da gestão (arts. 6º, III e 7º, XII), incluindo a obrigação de dotá-las de todos os recursos materiais e humanos para o cumprimento de sua atividade. A integração do(a)s catadore(a)s de materiais recicláveis compreende, também, a contratação e remuneração do trabalho, com dispensa de licitação (art. 75, inciso IV, alínea j, da Lei nº 14.133/2021). A Lei n 12.305/2010 impõe aos municípios o dever de implementar a coleta seletiva, com a prioritária integração do(a)s catadore(a)s e consequente transferência da gestão para as suas organizações formais, com vistas ao encerramento dos aterros controlados ou não (lixões). A Política Nacional de Resíduos Sólidos integra e articula questões voltadas não apenas à preservação ambiental, mas também à redução das desigualdades sociais, como a erradicação do trabalho infantil na coleta de lixo e à emancipação socioeconômica das famílias que sobrevivem da coleta e comercialização de materiais recicláveis. Por fim, a Lei nº 12.305/2010 impõe aos municípios prazo para o fim dos aterros não controlados (lixões), prazo que fora prorrogado pelo novo marco legal do saneamento básico (Lei nº 14.026/2020, art. 54). De acordo com a programação definida na mencionada lei, a disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos deverá ser implantada até 31.12.2020, exceto para os municípios que tenham elaborado plano intermunicipal/municipal de resíduos sólidos e que disponham de mecanismos de cobrança que garantam sua sustentabilidade econômico-financeira, para os quais ficaram definidos prazos específicos a depender do tamanho de sua população.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 3º, 6º, 7º, 225, 226, 227
Conferências ONU (Estocolmo-1972, Rio-1992, Kyoto-1997) e Agenda 21.
Convenção nº 138, 182 da OIT
Lei nº 8.036/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)
Lei nº 8.742/1993 (Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS)
Lei nº 12.305/2010 (Política Nacional de Resíduos Sólidos)
Lei nº 14.026/2020 (Marco Legal do Saneamento Básico)
Lei nº 14.133/2021 (Lei de Licitações e Contratos Administrativos)

O QUE CADASTRAR

Devem ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato e procedimentos promocionais que se relacionem com a Política Nacional de Resíduos Sólidos, exemplificativamente, as matérias que se relacionem à atividade do(a)s catadore(a)s de materiais recicláveis, aos deveres impostos aos entes federativos na gestão compartilhada dos resíduos sólidos, incluindo as questões relacionadas ao financiamento das associações/cooperativas de catadores de materiais recicláveis e à responsabilização jurídica dos municípios, entre outras.

RESOLUÇÃO Nº 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.17.	POLÍTICAS PÚBLICAS RELACIONADAS COM TEMAS GERAIS (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático é destinado ao cadastramento de procedimentos que têm por propósito a implantação ou o acompanhamento, pelo MPT, de políticas públicas que não se enquadrem em nenhuma das demais áreas temáticas.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastrados neste grupo temático os procedimentos que objetivam a implantação ou o acompanhamento de políticas públicas que não se enquadrem em nenhuma das demais áreas temáticas e que tenham pertinência com as atribuições do MPT, devendo-se especificar, de forma obrigatória, o seu objeto.

ÁREA TEMÁTICA	9.	TEMAS GERAIS

GRUPO TEMÁTICO	9.18.	OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM TEMAS GERAIS

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

(CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

Este grupo temático é destinado às matérias inerentes a temas gerais e que não foram objeto de classificação específica nesta ou em outras áreas temáticas. A ausência de especificação do assunto fará com que o MPT Digital não conclua o cadastramento do procedimento.

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Sem referência.

O QUE CADASTRAR

Deverão ser cadastradas neste grupo temático as notícias de fato relacionadas a matérias não contempladas em nenhum outro tópico do temário e que tenham pertinência com as atribuições do MPT, devendo-se especificar, de forma obrigatória, o seu objeto.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

ÁREA TEMÁTICA 10
SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA E CALAMIDADE NACIONAL

ÁREA TEMÁTICA	10.	SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA E CALAMIDADE NACIONAL (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

GRUPO TEMÁTICO	10.1	COVID – 19 (CORONAVÍRUS) (INCLUIR OBRIGATORIAMENTE O CÓDIGO DO TEMA COMPLEMENTAR)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS

O Decreto legislativo nº 6, de 2020, do Congresso Nacional, reconheceu, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública no Brasil, em razão da emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao Coronavírus Sars-Cov-2 (Covid-19). O Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida em medida cautelar na ADI 6625, estendeu a vigência de dispositivos da Lei nº 13.979/2020 que estabelecem medidas sanitárias de combate aos efeitos da pandemia de Covid-19. As consequências da pandemia nas relações de trabalho levaram o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho a instituir a área temática 10 para situações de emergência e calamidade nacional, bem como o grupo temático 10.1 especificamente para cadastramento das matérias que tenham como fato gerador a pandemia de Covid-19, qualquer que seja o objeto.

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026
(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA

Constituição Federal, arts. 1º, 5º, 7º, 8º, 65
Decreto-Legislativo nº 6/2020 (Estado de Calamidade Covid-19)
Lei Complementar nº 101/2000 (Responsabilidade Fiscal)
Lei nº 13.979/2020 (Medidas de enfrentamento da pandemia de Covid-19)
Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)

O QUE CADASTRAR

Serão cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que tenham como fato gerador ou embasamento principal a pandemia da Covid-19, devendo ser incluído obrigatoriamente o código do tema complementar, relacionado(s) às demais áreas temáticas.

ÁREA TEMÁTICA	10.	SITUAÇÕES DE EMERGÊNCIA E CALAMIDADE NACIONAL (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

GRUPO TEMÁTICO	10.2	OUTRAS HIPÓTESES DE SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA E CALAMIDADE PÚBLICA (CAMPO DE ESPECIFICAÇÃO OBRIGATÓRIA)

TEMA

SUBTEMA

NOTAS EXPLICATIVAS
Sem referência
FUNDAMENTAÇÃO NORMATIVA
Sem referência.
O QUE CADASTRAR
Serão cadastradas neste grupo temático as notícias de fato que tenham como fato gerador ou embasamento principal eventual e nova situação de emergência e calamidade pública

RESOLUÇÃO N° 243, DE 28 DE MAIO DE 2026

(Publicada no DOU, Seção 1, de 03/06/2026, pp. 192/265)

nacional, devendo ser incluído obrigatoriamente o(s) código do(s) tema(s) complementar(es) relacionado(s) à(s) outra(s) área(s) temática(s).