

RT INFORMA



Nova Portaria altera TAC para exclusão do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo

Foi publicada no dia 18/09/2024 a [Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR nº 18](#), que regulamenta o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, conhecido como “lista suja do trabalho escravo”.

A Nova Portaria substitui a [Portaria Interministerial MTE/MDHC nº 15, de 26 de julho de 2024](#), repetindo a novidade a possibilidade de a pessoa/empresa constante na lista firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), para imediata exclusão do nome na lista.

Saiba tudo neste RT Informa e confira, ao final, quadro comparativo!

Principais alterações da Portaria 18/2024 em relação à Portaria 15/2024

A Portaria 18/2024 mantém basicamente todos os procedimentos do TAC trazidos originalmente na Portaria 15/2024, que serão detalhados a seguir, com 5 alterações relevantes:

1. Inclui o Ministério de Igualdade Racial (MIR) nos procedimentos de assinatura do TAC;
2. Não prevê mais explicitamente os objetivos do TAC (art. 5º);
3. Suprimiu o § 1º do art. 7º, que previa cláusula com confissão plena e irrevogável, e renúncia a recursos ou defesas, administrativos ou judiciais, quando da celebração TAC ou acordo judicial;
4. Trouxe que o TAC ou acordo judicial deve trazer previsão expressa de que o pagamento do dano moral individual pactuado não impedirá que trabalhadores/vítimas exerçam o direito de reclamar valores que entendam ainda devidos sob este título, nem prejudicará ações coletivas ou individuais com o mesmo objeto (art. 8º, IV);
5. Alterou o piso do valor da indenização por dano moral para 25 mil reais (antes era 20 vezes o SM nacional), atualizado anualmente pelo IPCA-E, bem como alterou o valor da cláusula de aumento da indenização moral pelo período de permanência do trabalhador na condição

análoga à escravidão de 2 SM por ano de submissão, para 2500 reais por cada ano de submissão (art. 15).

Com essas alterações, as normas sobre o TAC ficaram da seguinte forma:

Procedimento do TAC

Segundo a Portaria, o TAC deve ser firmado com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio de **pedido escrito feito pelo empregador/administrado ao Ministério do Trabalho e Emprego**, e comunicado ao Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania (MDHs) e ao Ministério da Igualdade Racial (MIR).

A partir do pedido, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) marcará audiência com o empregador, virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 (trinta) dias e não inferior a 15 (quinze) dias, com comunicação ao Ministério Público do Trabalho (MPT) e à Defensoria Pública da União (DPU), para acompanhar as tratativas. Se não houver composição na audiência, o empregador receberá uma proposta final, a respeito da qual se manifestará, por escrito, no prazo de 15 (quinze) dias. Caso não responda em 15 dias ou caso não aceite integralmente os termos, serão encerradas as negociações entre as partes.

Também podem firmar o TAC/acordo judicial o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Defensoria Pública da União (DPU), desde que seu conteúdo atenda integralmente às condições previstas nesta Portaria, ainda que consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.

Em qualquer hipótese, o TAC será público.

Conteúdo do TAC

O TAC firmado deve conter, necessariamente, as seguintes cláusulas que impõem obrigações aos empregadores/administrados:

- **renúncia** a qualquer medida de contestação (judicial ou administrativa) dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condição análoga à escravidão, inclusive desistência a recursos interpostos;
- **pagamento de eventuais débitos** (trabalhistas, incluindo FGTS, e previdenciários, apurados pela Inspeção do Trabalho), atualizados pela taxa de SELIC, quando inexistente regulamentação específica;
- concomitantemente,
 - **pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral** individual aos trabalhadores resgatados;
 - **ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego** devido a cada um dos trabalhadores resgatados, **salvo micro e pequenas empresas (MPEs)**;
 - **pagamento pelo dano social causado**, para fins de custeio de programa de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, de, no mínimo, **2% (dois por cento) do faturamento bruto do empregador/administrado no último exercício anterior à celebração do TAC**. O valor não será fixado em montante inferior a vinte mil reais nem superior a vinte e cinco milhões de reais, atualizado pelo IPCA-E.
- **monitoramento continuado** do respeito aos direitos humanos e trabalhistas **na cadeia de valor do empregador/administrado**, incluídos todos os trabalhadores que lhe prestem serviço.
- previsão expressa de que o cumprimento dos compromissos assumidos representará **quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral**, nem o reconhecimento de reparação a quaisquer outros danos, inclusive o dano moral coletivo, pleiteadas por outras instituições legitimadas;
- previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não constituirá óbice, sob qualquer aspecto, à atuação administrativa ou judicial da União ou de outros órgãos legitimados no caso de existência de **outros danos causados e não reparados pelo empregador/administrado ou de constatação de outras violações** do empregador/administrado à legislação;
- previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial **não produz efeitos em relação a terceiros que não tenham participado de sua celebração**, inclusive o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União;
- imposição de **multa** pelo eventual descumprimento de cada cláusula contratual; e
- previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador a cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele prazo de 15 (quinze) dias para impugnar e comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível. Não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado (vide tópico Execução do TAC);
- previsão expressa de que o pagamento do dano moral individual pactuado não impedirá que trabalhadores/vítimas exerçam o direito de reclamar valores que entendam ainda devidos sob este título, nem prejudicará ações coletivas ou individuais com o mesmo objeto.

→ Como dito, **NÃO é mais previsto** que a celebração de TAC ou acordo judicial importará em confissão plena e irretroatável.

Dano moral individual

De acordo com a Portaria, deve ser paga indenização paga a cada um dos trabalhadores resgatados, não inferior a 25 mil reais, atualizado anualmente pelo IPCA-E, o qual é aumentado em,

pelo menos, 2500 reais para cada ano completo em que o trabalhador permaneceu submetido à condição análoga à escravidão.

Programas de assistência a trabalhadores resgatados – medidas de superação:

Os programas de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, com fundamento nas vulnerabilidades previamente diagnosticadas, adotarão como medidas de superação, em conjunto ou separadamente: assistência e acompanhamento psicossocial,

- a) assistência e acompanhamento psicossocial,
- b) ações favorecendo o acesso a programas e serviços públicos;
- c) progresso educacional e a qualificação profissional; e
- d) desenvolvimento de alternativas de geração de renda (contratos de emprego ou outras formas de inserção, como economia familiar sustentável ou empreendedorismo).

Monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor (PGRVDHT)

A obrigação de monitoramento continuado, prevista como cláusula obrigatória, consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas (PGRVDHT)¹ e obedecerá aos princípios da transparência e da devida diligência, tendo a duração mínima de 4 (quatro) anos.

A Portaria esclarece os seguintes detalhes do Programa:

¹ O Anexo a Portaria traz diretrizes para elaboração do Programa, tratando sobre definições sobre cadeia de valor e sobre fornecedor; abrangência do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento de irregularidades; medidas para identificar e evitar/minimizar os riscos de violações a DHs; o que fazer quando o risco não puder ser evitado; referência a “guias e normatizações internacionalmente reconhecidas”; medidas de resposta; documentos necessários; plano de ação; inventário de riscos; declaração de política, pelo empregador, sobre estratégia de proteção aos direitos humanos e trabalhistas; procedimento para analisar reclamações; e publicação de relatórios públicos.

→ Abrangência dos empregados do empregador/administrado, empregados de terceirizada e empregados de fornecedores diretos, excluídos, nesta última hipótese, prestadores de serviços essenciais, conforme [art. 10 da Lei de Greve](#) (água, energia elétrica, gás, combustíveis, transporte coletivo etc.)

→ Conceito de risco a direitos humanos e trabalhistas, como sendo possibilidade de violação às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de SST, tais como:

- do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- do trabalho infantil,
- de submissão de trabalhador a condição análoga à escravidão;
- do tráfico de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho;
- de qualquer tipo de discriminação;
- de retenção salarial dolosa.

A SIT será responsável pelo monitoramento quanto a violações do PGRVDHT.

Efeitos do TAC

São efeitos do TAC:

- Exclusão do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo: o empregador/administrado que celebrar TAC ou acordo judicial não integrará o referido Cadastro, mas será inserido no Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta (CEAC), pelo prazo de 2 anos.
- Suspende o prazo de inclusão no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.

→ Somente produzirá efeitos após firmado o TAC (a negociação requerida pelo empregador/administrado não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão no cadastro);

O CEAC, por sua vez, conterá:

- o nome do empregador/administrado, CNPJ ou CPF;
- o ano da fiscalização em que ocorreu a autuação; e
- data de celebração do TAC ou acordo judicial com a União.

→ Em caso de descumprimento do TAC, o empregador/administrado retorna ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, pelo prazo restante.

Reincidência

É vedado o TAC da Portaria no caso de reincidência, no prazo de 2 anos da inclusão no CEAC, de identificação de trabalhadores submetidos a condição análoga à escravidão, a União não celebrará com o empregador novo TAC ou acordo judicial.

QUADRO COMPARATIVO ENTRE A PORTARIA 15/2024 (original) E A PORTARIA 18/2024

A seguir, veja-se comparativo entre as duas Portarias, destacando-se (em vermelho) as alterações.

PORTARIA INTERMINISTERIAL MTE/MDHC Nº 15, DE 26 DE JULHO DE 2024	PORTARIA INTERMINISTERIAL MTE/MDHC/MIR Nº 18, DE 13 DE SETEMBRO DE 2024
Estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão , bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis.	Estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão , bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis.
O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO E O MINISTRO DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA, no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 3º, caput, incisos I e II, e no art. 7º, caput, incisos VII, alínea "b", da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e nos processos SEI MTE nº 19966.203503/2024-31 e SEI MDHC nº 00135.212929/2024-30, resolvem:	O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, A MINISTRA DE ESTADO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA E A MINISTRA DE ESTADO DA IGUALDADE RACIAL , no uso da atribuição que lhes confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 3º, caput, incisos I e II, e no art. 7º, caput, incisos VII, alínea "b", da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, e nos processos SEI MTE nº 19966.203503/2024-31 e SEI MDHC nº 00135.212929/2024-30 , resolvem:
Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observada a dignidade do trabalhador, a função social da empresa e a transparência, princípios previstos na ordem constitucional, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis.	Art. 1º Estabelecer, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, observada a dignidade do trabalhador, a função social da empresa e a transparência, princípios previstos na ordem constitucional, o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispor sobre as regras que lhes são aplicáveis.
Art. 2º O Cadastro de Empregadores será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão.	Art. 2º O Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão será divulgado no sítio eletrônico oficial do Ministério do Trabalho e Emprego, contendo o cadastro de pessoas físicas ou jurídicas autuadas em ação fiscal que tenha identificado trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão.
§ 1º A inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão.	§ 1º A inclusão do empregador ou administrado somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à escravidão.
§ 2º Será assegurado ao administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, na forma dos art. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.	§ 2º Será assegurado ao empregador ou administrado , no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da Inspeção do Trabalho de constatação de trabalho em condições análogas à escravidão, na forma dos arts. 629 a 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.
§ 3º A organização e a divulgação do cadastro ficará a cargo da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravizado e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.	§ 3º A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Coordenação-Geral de Fiscalização para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravizado e Tráfico de Pessoas da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.
§ 4º O cadastro a ser publicado conterá o nome do empregador, seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condição análoga à escravidão e a data	§ 4º O cadastro a ser publicado conterá o nome do empregador ou administrado , seu número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ ou no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, o ano da fiscalização em que ocorreram as autuações, o número de pessoas encontradas em condições análogas à

da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.	escravidão e a data da decisão definitiva prolatada no processo administrativo do auto de infração lavrado.
§ 5º A atualização do cadastro ocorrerá a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 (seis) meses.	§ 5º A atualização do cadastro ocorrerá a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 (seis) meses.
§ 6º A exclusão do cadastro será feita imediatamente após a finalização do processo administrativo com a consumação do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, celebrado nos termos do art. 5º.	§ 6º A exclusão do cadastro será feita imediatamente após a finalização do processo administrativo com a consumação do Termo de Ajustamento de Conduta - TAC, celebrado nos termos do art. 5º.
Art. 3º O nome do empregador permanecerá divulgado no cadastro por um período de 2 (dois) anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.	Art. 3º O nome do empregador ou administrado permanecerá divulgado no cadastro disciplinado no art. 2º por um período de 2 (dois) anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições de trabalho.
Parágrafo único. Verificada, no curso do período previsto no caput, reincidência ou nova identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, com a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do novo auto de infração, o empregador permanecerá no cadastro por mais 2 (dois) anos, contados a partir de sua reinclusão.	Parágrafo único. Verificada, no curso do período previsto no caput, reincidência ou nova identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, com a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do novo auto de infração, o empregador ou administrado permanecerá no cadastro por mais 2 (dois) anos, contados a partir de sua reinclusão.
Art. 4º Os dados divulgados no cadastro não prejudicam o direito de obtenção, pelos interessados, de outras informações relacionadas ao combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, de acordo com o previsto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação.	Art. 4º Os dados divulgados no cadastro disciplinado no art. 2º não prejudicam o direito de obtenção, pelos interessados, de outras informações relacionadas ao combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, de acordo com o previsto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - Lei de Acesso à Informação.
Art. 5º A União, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, comunicando o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, poderá celebrar TAC com o empregador sujeito a constar no cadastro disciplinado no art. 2º, com objetivo de:	Art. 5º A União, representada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, comunicando o Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania e o Ministério da Igualdade Racial , poderá celebrar TAC com o empregador ou administrado sujeito a constar no cadastro disciplinado no art. 2º nos termos regulamentados nesta Portaria .
I - reparação dos danos causados;	Sem correspondência. Dispositivo suprimido.
II - saneamento das irregularidades; e	Sem correspondência. Dispositivo suprimido.
III - adoção de medidas preventivas e promocionais para evitar futura ocorrência de trabalho em condição análoga à escravidão e outras violações de direitos humanos e trabalhistas, tanto no âmbito de atuação do empregador quanto no mercado de trabalho em geral.	Sem correspondência. Dispositivo suprimido.
§ 1º Na forma disciplinada no caput, a União poderá ainda, observada a representação da Advocacia Geral da União, celebrar acordo no bojo de ação judicial que vise impugnação, anulação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que foi constatado trabalho análogo à escravidão, resguardada a atribuição do Ministério Público do Trabalho para tutela coletiva inibitória e tutela reparatória por dano moral coletivo.	§ 1º Na forma disciplinada no caput, a União poderá ainda, observada a representação da Advocacia Geral da União, celebrar acordo no bojo de ação judicial que vise impugnação, anulação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que foi constatado trabalho análogo ao de escravizado , resguardada a atribuição do Ministério Público do Trabalho para tutela coletiva inibitória e tutela reparatória por dano difuso e coletivo.
§ 2º A análise da solicitação de celebração do TAC ou acordo judicial ocorrerá mediante apresentação de pedido escrito pelo empregador ao Ministério do Trabalho e Emprego ou, na hipótese do § 1º, à Advocacia-Geral da União, manifestando a intenção de compor na forma disciplinada nesta Portaria.	§ 2º A análise da solicitação de celebração do TAC ou acordo judicial ocorrerá mediante apresentação de pedido escrito pelo empregador ou administrado ao Ministério do Trabalho e Emprego ou, na hipótese do § 1º, à Advocacia-Geral da União, manifestando a intenção de compor na forma disciplinada nesta Portaria.

§ 3º O pedido do empregador referido no § 2º observará os requisitos formais de legitimidade e representação e observará o disposto no ato normativo a ser aprovado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.	§ 3º O pedido do empregador ou administrado referido no § 2º observará os requisitos formais de legitimidade e representação e observará o disposto no ato normativo a ser aprovado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.
§ 4º A abertura de negociação requerida pelo empregador não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão no cadastro que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão , disciplinado no art. 2º.	§ 4º A abertura de negociação requerida pelo empregador ou administrado não suspenderá e não impedirá, em nenhuma hipótese, sua inclusão ou exclusão no cadastro disciplinado no art. 2º.
§ 5º Recebido o pedido, este será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, que dele dará ciência, imediatamente, à Secretaria Executiva do mesmo Ministério e à Advocacia-Geral da União, podendo estender a ciência à Defensoria Pública da União e ao Ministério Público do Trabalho.	§ 5º Recebido o pedido, a Secretaria de Inspeção do Trabalho encaminhará o pedido, no prazo de até 5 (cinco) dias, à Secretaria-Executiva e à Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego, para ciência.
§ 6º A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego marcará audiência com o empregador, virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 (trinta) dias e não inferior a 15 (quinze) dias.	§ 6º A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego marcará audiência com o empregador ou administrado , virtual ou presencial, em prazo não superior a 30 (trinta) dias e não inferior a 15 (quinze) dias, informando ao Ministério Público do Trabalho, mediante comunicação ao Procurador Geral do Trabalho, e à Defensoria Pública da União, mediante comunicação ao Defensor Público Geral da União, para que possam acompanhar as tratativas com o administrado.
§ 7º Frustrada a composição na audiência prevista no § 6º, o empregador receberá, em prazo não superior a 30 (trinta) dias, uma proposta final, ouvido o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, a respeito da qual se manifestará, por escrito, no prazo de 15 (quinze) dias.	§ 7º Frustrada a composição na audiência prevista no § 6º, o empregador ou administrado receberá, em prazo não superior a 30 (trinta) dias, uma proposta final, ouvido o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, a respeito da qual se manifestará, por escrito, no prazo de 15 (quinze) dias.
§ 8º Decorrido o prazo de 15 (quinze) dias disciplinado no § 7º sem manifestação, ou não aceitos integralmente pelo empregador os termos propostos, se considerarão encerradas as negociações entre as partes.	§ 8º Decorrido o prazo de 15 (quinze) dias disciplinado no § 7º sem manifestação, ou não aceitos integralmente pelo empregador ou administrado os termos propostos, se considerarão encerradas as negociações entre as partes.
§ 9º A celebração do TAC, no âmbito administrativo, será precedida de análise da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de 10 (dez) dias, permitida a prorrogação mediante justificativa.	§ 9º A celebração do TAC, no âmbito administrativo, será precedida de análise da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego no prazo de 10 (dez) dias, permitida a prorrogação mediante justificativa.
Art. 6º O empregador que celebrar TAC ou acordo judicial não integrará o cadastro previsto no art. 2º, mas o cadastro denominado Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta - CEAC, que conterà:	Art. 6º O empregador ou administrado que celebrar TAC ou acordo judicial não integrará o cadastro previsto no art. 2º, mas o cadastro denominado Cadastro de Empregadores em Ajustamento de Conduta - CEAC , que conterà:
I - o nome do empregador, acompanhado de seu número de inscrição no CNPJ ou no CPF;	I - o nome do empregador ou administrado , acompanhado de seu número de inscrição no CNPJ ou no CPF;
II - o ano da fiscalização em que ocorreu a autuação por constatação de trabalho em condição análoga à escravidão; e	II - o ano da fiscalização em que ocorreu a autuação por constatação de trabalho em condições análogas à escravidão; e
III - a data de celebração do TAC ou acordo judicial com a União.	III - a data de celebração do TAC ou acordo judicial com a União.
§ 1º Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado será acessível ao público por meio de link inserido no cadastro previsto no caput.	§ 1º Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado será acessível ao público por meio de endereço eletrônico inserido no cadastro previsto no caput.
§ 2º A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.	§ 2º A organização e a divulgação do cadastro ficarão a cargo da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.
Art. 7º Para alcançar os objetivos desta Portaria, a celebração do TAC ou acordo judicial conterà, no mínimo, os seguintes compromissos por parte do empregador:	Art. 7º Para alcançar os objetivos desta Portaria, a celebração do TAC ou acordo judicial conterà, no mínimo, os seguintes compromissos por parte do empregador ou administrado :

I - renúncia a qualquer medida, na esfera administrativa ou judicial, que vise impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condição análoga à escravidão;	I - renúncia a qualquer medida, na esfera administrativa ou judicial, que vise impugnação, invalidação ou afastamento da eficácia dos efeitos legais dos autos de infração lavrados na ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão;
II - como medida de saneamento, pagamento de eventuais débitos, atualizados pela taxa de Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC, quando inexistente regulamentação específica;	II - pagamento de eventuais débitos, atualizados pela taxa de Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC, quando inexistente regulamentação específica;
a) trabalhistas, inclusive referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, apurados pela Inspeção do Trabalho durante a ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condição análoga à escravidão e ainda não quitados; e	a) trabalhistas, inclusive referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, apurados pela Inspeção do Trabalho durante a ação fiscal em que houve constatação de trabalho em condições análogas à escravidão e ainda não quitados; e
b) previdenciários decorrentes;	b) previdenciários decorrentes;
III - como medida de reparação, pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral individual aos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condição análoga à escravidão, na forma disciplinada no art. 15;	III - pagamento ou parcelamento de indenização por dano moral, individual aos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão, na forma disciplinada no art. 15.
IV - como medida de reparação, ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores resgatados pela Inspeção do Trabalho, na forma disciplinada no art. 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pela submissão a condição análoga à escravidão;	IV - ressarcimento à União do valor de seguro-desemprego devido a cada um dos trabalhadores escravizados resgatados pela Inspeção do Trabalho, na forma disciplinada no art. 2º C da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, pela submissão a condições análogas à escravidão;
V - como medida de reparação, o pagamento pelo dano social causado, para fins de custeio de programa de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, será fixado em, no mínimo, 2% (dois por cento) do faturamento bruto do administrado no último exercício anterior à celebração do TAC a ser disciplinado em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego; e	V - pagamento à União para a execução de políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão, ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito, cujo valor será fixado em, no mínimo, 2% (dois por cento) do faturamento bruto do empregador ou administrado referente ao último exercício anterior à celebração do TAC ou acordo judicial, conforme estabelecido em ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego;
VI - como medida preventiva e promocional, elaboração e implementação de monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador, incluídos todos os trabalhadores que lhe prestem serviço, sejam eles contratados direta ou indiretamente, e que tenha por objetivo não somente eliminar as piores formas de exploração, como o trabalho análogo à escravidão, mas promover o trabalho decente, nos termos dos art. 17 a 19.	VI - como medida preventiva e promocional, elaboração e implementação de monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador ou administrado , incluídos todos os trabalhadores que lhe prestem serviço, sejam eles contratados direta ou indiretamente, e que tenha por objetivo não somente eliminar as piores formas de exploração, como o trabalho análogo ao de escravizado , mas promover o trabalho decente, nos termos dos arts. 17 a 19.
§ 1º A celebração de TAC ou acordo judicial importará em confissão plena e irretroatável, bem como na renúncia a recursos ou defesas, administrativos ou judiciais, eventualmente interpostas.	Sem correspondência. Dispositivo suprimido.
§ 2º O valor do aporte financeiro de que trata o inciso V do caput não será inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) nem superior a R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais), atualizados, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.	Parágrafo único. O valor do aporte financeiro de que trata o inciso V, do caput não será inferior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) nem superior a R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais), atualizados, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.
Art. 8º O TAC ou acordo judicial celebrado conterà ainda as seguintes disposições:	Art. 8º O TAC ou acordo judicial celebrado conterà ainda as seguintes disposições:

I - previsão expressa de que o cumprimento dos compromissos assumidos representará quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral, nem o reconhecimento, pela União, de reparação a quaisquer outros danos, individuais, coletivos ou difusos, eventualmente decorrentes da conduta do empregador, tampouco de obrigações específicas de fazer, não fazer e pagar, inclusive o dano moral coletivo, pleiteadas por outras instituições legitimadas;	I - previsão expressa de que o cumprimento dos compromissos assumidos representará quitação restrita aos títulos expressamente delimitados no TAC ou acordo judicial, não implicando quitação geral, nem o reconhecimento, pela União, de reparação a quaisquer outros danos, individuais, coletivos ou difusos, eventualmente decorrentes da conduta do empregador ou administrado , tampouco de obrigações específicas de fazer, não fazer e pagar, inclusive o dano moral coletivo, pleiteadas por outras instituições legitimadas;
II - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não constituirá óbice, sob qualquer aspecto, à atuação administrativa ou judicial da União ou de outros órgãos legitimados no caso de existência de outros danos causados e não reparados pelo empregador ou de constatação de outras violações do empregador à legislação;	II - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não constituirá óbice, sob qualquer aspecto, à atuação administrativa ou judicial da União ou de outros órgãos legitimados no caso de existência de outros danos causados e não reparados pelo empregador ou administrado ou de constatação de outras violações do empregador ou administrado à legislação;
III - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não produz efeitos em relação a terceiros que não tenham participado de sua celebração, inclusive o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União;	III - previsão expressa de que o TAC ou acordo judicial não produz efeitos em relação a terceiros que não tenham participado de sua celebração, inclusive o Ministério Público do Trabalho e a Defensoria Pública da União;
	IV - previsão expressa de que o pagamento do dano moral individual pactuado não impedirá que os próprios trabalhadores escravizados exerçam o direito de pleitear eventuais valores que entendam ainda devidos sob este título, nem prejudicará ações coletivas ou individuais com o mesmo objeto;
IV - imposição de multa pelo eventual descumprimento de cada cláusula contratual, em valor equivalente ao conteúdo econômico da obrigação ou, quando esta aferição for impossível, em valor a ser fixado entre as partes; e	V - imposição de multa pelo eventual descumprimento de cada cláusula contratual, em valor equivalente ao conteúdo econômico da obrigação ou, quando esta aferição for impossível, em valor a ser fixado entre as partes; e
V - previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador a cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele prazo de 15 (quinze) dias para impugnar e comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível, bem como de que, não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado e incidirá o disposto no § 1º do art. 12 e ainda, na hipótese de reincidência, o disposto no art. 13.	VI - previsão expressa de que, constatada violação pelo empregador ou administrado à cláusula do TAC ou acordo judicial, terá ele prazo de 15 (quinze) dias para impugnar e comprovar o saneamento da irregularidade, quando for possível, bem como de que, não aceita a impugnação, ou não comprovado o saneamento integral da violação, o TAC ou acordo judicial será executado e incidirá o disposto no § 1º do art. 12 e ainda, na hipótese de reincidência, o disposto no art. 13.
Art. 9º Quando a celebração de TAC ou acordo judicial envolver microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o empregador, mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, será dispensado do cumprimento do disposto no art. 7º, caput, inciso VI.	Art. 9º Quando a celebração de TAC ou acordo judicial envolver microempresa ou empresa de pequeno porte, nos termos da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o empregador ou administrado , mediante prévia apresentação de declaração integral de patrimônio e renda, será dispensado do cumprimento do disposto no art. 7º, inciso V.
Art. 10. O TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União poderá gerar regulares efeitos para a elaboração dos dois cadastros disciplinados nesta Portaria, desde que:	Art. 10. O TAC ou acordo judicial celebrado perante o Ministério Público do Trabalho ou a Defensoria Pública da União poderá gerar regulares efeitos para a elaboração dos dois cadastros disciplinados nesta Portaria, desde que:
I - seu conteúdo atenda integralmente às condições previstas nesta Portaria;	I - seu conteúdo atenda integralmente às condições previstas nesta Portaria;
II - seja apresentado pedido escrito do empregador, na forma disciplinada no art. 5º, § 2º e § 3º, manifestando a intenção de aproveitar a avença, acompanhado de cópia do TAC ou acordo judicial a ser aproveitado, e do processo judicial ou do procedimento investigatório a este relacionado; e	II - seja apresentado pedido escrito do empregador ou administrado, na forma disciplinada no art. 5º, § 2º e § 3º, manifestando a intenção de aproveitar a avença, acompanhado de cópia do TAC ou acordo judicial a ser aproveitado, e do processo judicial ou do procedimento investigatório a este relacionado; e

<p>III - haja apresentação de documento oficial que comprove a anuência expressa do Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, assim como a ciência e concordância da autoridade que celebrou a avença quanto à necessidade de que ela comunique eventual descumprimento à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego para os fins disciplinados no art. 12, § 1º, e art. 13.</p>	<p>III - haja apresentação de documento oficial que comprove a anuência expressa do Procurador do Trabalho ou Defensor Público Federal celebrante, assim como a ciência e concordância da autoridade que celebrou a avença quanto à necessidade de que ela comunique eventual descumprimento à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego para os fins disciplinados no art. 12, § 1º, e art. 13.</p>
<p>§ 1º A apresentação do pedido disciplinada no inciso II do caput não suspenderá, em nenhuma hipótese, a inclusão ou exclusão do empregador no cadastro disciplinado no art. 2º.</p>	<p>§ 1º A apresentação do pedido disciplinada no inciso II do caput não suspenderá, em nenhuma hipótese, a inclusão ou exclusão do empregador ou administrado no cadastro disciplinado no art. 2º.</p>
<p>§ 2º Para os fins do disposto no inciso I do caput, poderão ser consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.</p>	<p>§ 2º Para os fins do disposto no inciso I do caput, poderão ser consideradas, em conjunto, disposições e obrigações assumidas em mais de um instrumento de TAC ou acordo judicial.</p>
<p>§ 3º Recebido o pedido devidamente instruído na forma disciplinada nos incisos II e III do caput, este será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual decidirá sobre o atendimento ao disposto nesta Portaria em prazo não superior a 30 (trinta) dias, dando ciência à Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego.</p>	<p>§ 3º Recebido o pedido devidamente instruído na forma disciplinada no caput, este será encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a qual decidirá sobre o atendimento ao disposto nesta Portaria em prazo não superior a 30 (trinta) dias, dando ciência à Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego.</p>
<p>§ 4º Eventual recurso contra o indeferimento do pedido observará o ato normativo a ser editado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.</p>	<p>§ 4º Eventual recurso contra o indeferimento do pedido observará o ato normativo a ser editado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.</p>
<p>§ 5º A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego poderá, fundamentadamente, requerer ao empregador a apresentação de documentos e informações adicionais, fixando prazo ao empregador, hipótese em que a Secretaria de Inspeção do Trabalho terá mais 30 (trinta) dias para decisão a partir do atendimento ao requerimento.</p>	<p>§ 5º A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego poderá, fundamentadamente, requerer ao empregador ou administrado a apresentação de documentos e informações adicionais, fixando prazo para tanto, hipótese em que a Secretaria de Inspeção do Trabalho terá mais 30 (trinta) dias para decisão, a partir do atendimento ao requerimento.</p>
<p>Art. 11. Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado ou aproveitado na forma disciplinada nesta Portaria deverá ser remetida pela Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego para a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo - Conatrae, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.</p>	<p>Art. 11. Cópia do TAC ou do acordo judicial celebrado ou aproveitado na forma disciplinada nesta Portaria deverá ser remetida pela Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego para a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo - Conatrae, vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e para a Diretoria de Política de Combate e Superação do Racismo, vinculada ao Ministério da Igualdade Racial.</p>
<p>Art. 12. Os empregadores que celebrarem ou aproveitarem TAC ou acordo judicial na forma disciplinada nesta Portaria permanecerão no CEAC, previsto no art. 6º pelo prazo de 2 (dois) anos, contado de sua inclusão.</p>	<p>Art. 12. Os empregadores ou administrados que celebrarem ou aproveitarem TAC ou acordo judicial na forma disciplinada nesta Portaria permanecerão no CEAC pelo prazo de 2 (dois) anos, contado de sua inclusão.</p>
<p>§ 1º Sem prejuízo do disposto no art. 13, na hipótese de descumprimento pelo empregador de qualquer das obrigações assumidas na forma disciplinada no art. 7º e durante o período a que faz referência o caput, será o empregador imediatamente integrado ao cadastro publicado conforme o art. 2º, sujeitando-se às regras de inclusão e exclusão a ela aplicáveis.</p>	<p>§ 1º Sem prejuízo do disposto no art. 13, na hipótese de descumprimento pelo empregador ou administrado de qualquer das obrigações assumidas na forma disciplinada no art. 7º e durante o período a que faz referência o caput, o empregador ou administrado será imediatamente integrado ao cadastro disciplinado no art. 2º, sujeitando-se às regras de inclusão e exclusão a ela aplicáveis.</p>
<p>§ 2º Suspende-se o curso do prazo previsto no caput no período durante os quais o empregador não permanecer no CEAC.</p>	<p>§ 2º Suspende-se o curso do prazo previsto no caput no período durante os quais o empregador ou administrado não permanecer no CEAC.</p>
<p>Art. 13. No caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condição análoga à escravidão, a União não celebrará com o empregador novo TAC ou acordo judicial.</p>	<p>Art. 13. No caso de reincidência de identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, a União, por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego, não celebrará com o empregador ou administrado novo TAC ou acordo judicial.</p>

<p>Parágrafo único. Se considerará efetivada a reincidência a partir da prolação de decisão administrativa de procedência irrecurável no âmbito administrativo, referente a novo auto de infração lavrado dentro do prazo de 2 (dois) anos, contado da inserção do empregador no cadastro previsto no caput do art. 6º, em razão da constatação de trabalho em condição análoga à escravidão.</p>	<p>Parágrafo único. Se considerará efetivada a reincidência a partir da prolação de decisão administrativa de procedência irrecurável no âmbito administrativo, referente a novo auto de infração lavrado dentro do prazo de 2 (dois) anos, contado da inserção do empregador ou administrado no CEAC, em razão da constatação de trabalho em condições análogas à escravidão.</p>
<p>Art. 14. Não se considerará o tempo em que o empregador permanecer no Cadastro daqueles que celebraram TAC ou acordo judicial na contagem do período de permanência no cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, nos termos do artigo 2º.</p>	<p>Art. 14. O período de permanência do empregador ou administrado no CEAC não será computado para fins de contagem do tempo de permanência no cadastro previsto no art. 2º desta Portaria.</p>
<p>Art. 15. A indenização por dano moral individual a ser paga a cada um dos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condição análoga à escravidão referida no art. 7º, caput, inciso III, considerada a natureza gravíssima da ofensa, não será inferior a 20 (vinte) vezes o salário-mínimo nacional.</p>	<p>Art. 15. A indenização por dano moral individual a ser paga a cada um dos trabalhadores encontrados pela Inspeção do Trabalho em condições análogas à escravidão referida no art. 7º, caput, inciso III, considerada a natureza gravíssima da ofensa, não será inferior a R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais), piso que será atualizado, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.</p>
<p>Parágrafo único. A cada período de 12 (doze) meses durante os quais o trabalhador permaneceu submetido a condição análoga à escravidão, o valor mínimo da indenização por dano moral individual referida no caput será aumentado em, pelo menos, 2 (duas) vezes o salário-mínimo nacional.</p>	<p>Parágrafo único. A cada período de 12 (doze) meses durante os quais o trabalhador permaneceu submetido a condições análogas à escravidão, o valor mínimo da indenização por dano moral individual referida no caput será aumentado em, pelo menos, 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), montante que será atualizado, anualmente, pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo e Especial - IPCA-E.</p>
<p>Art. 16. Os programas de assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condição análoga à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito referidos no art. 7º, caput, inciso V:</p>	<p>Art. 16. As políticas públicas voltadas à assistência a trabalhadores resgatados de trabalho em condições análogas à escravidão ou especialmente vulneráveis a este tipo de ilícito referidas no art. 7º, V:</p>
<p>I - se desenvolverão, preferencialmente, junto a comunidades identificadas como de origem de trabalhadores explorados em condição análoga à escravidão e se fundamentarão no diagnóstico prévio de suas vulnerabilidades;</p>	<p>I - se desenvolverão, preferencialmente, junto a comunidades identificadas como de origem de trabalhadores explorados em condições análogas à escravidão e se fundamentarão no diagnóstico prévio de suas vulnerabilidades;</p>
<p>II - com fundamento nas vulnerabilidades previamente diagnosticadas, adotarão como medidas de superação, em conjunto ou separadamente:</p>	<p>II - com fundamento nas vulnerabilidades previamente diagnosticadas, adotarão como medidas de superação, em conjunto ou separadamente:</p>
<p>a) a assistência e o acompanhamento psicossocial, bem como a implementação de ações favorecendo o acesso a programas e serviços públicos;</p>	<p>a) a assistência e o acompanhamento psicossocial, bem como a implementação de ações favorecendo o acesso a programas e serviços públicos;</p>
<p>b) o progresso educacional e a qualificação profissional; e</p>	<p>b) o progresso educacional e a qualificação profissional; e</p>
<p>c) o desenvolvimento de alternativas de geração de renda de acordo com as vocações econômicas locais e a inserção digna no mercado, seja pelo estabelecimento de contratos de emprego, seja pelo estabelecimento de outras formas de inserção, como economia familiar sustentável ou empreendedorismo; e</p>	<p>c) o desenvolvimento de alternativas de geração de renda de acordo com as vocações econômicas locais e a inserção digna no mercado, seja pelo estabelecimento de contratos de emprego, seja pelo estabelecimento de outras formas de inserção, como economia familiar sustentável ou empreendedorismo; e</p>
<p>III - considerarão as necessidades peculiares de adaptação e readaptação dos participantes, como experiência pregressa, pretensões profissionais e nível educacional, entre outras.</p>	<p>III - considerarão as necessidades peculiares de adaptação e readaptação dos participantes, como experiência pregressa, pretensões profissionais e nível educacional, entre outras.</p>
<p>Art. 17. O monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador referido no art. 7º, caput, inciso VI, consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas - PGRVDHT e obedecerá aos princípios da transparência</p>	<p>Art. 17. O monitoramento continuado do respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de valor do empregador ou administrado referido no art. 7º, inciso VI, consistirá em um Programa de Gerenciamento de Riscos e Resposta a Violações de Direitos Humanos e Trabalhistas - PGRVDHT e obedecerá aos princípios da</p>

e da devida diligência, conforme disposto no Anexo, tendo a duração mínima de 4 (quatro) anos.	transparência e da devida diligência, conforme disposto no Anexo, tendo a duração mínima de 4 (quatro) anos.
Art. 18. Para atingir os objetivos referenciados no art. 17, o empregador promoverá o imediato saneamento e a reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, constatadas em sua auditoria própria ou por meio das atividades de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou por quaisquer outros órgãos estatais competentes.	Art. 18. Para atingir os objetivos referenciados no art. 17, o empregador ou administrado promoverá o imediato saneamento e a reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas em sua cadeia de valor, constatadas em sua auditoria própria ou por meio das atividades de fiscalização da Inspeção do Trabalho ou por quaisquer outros órgãos estatais competentes.
§ 1º O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pelo empregador e os trabalhadores contratados:	§ 1º O monitoramento e a responsabilidade pelo saneamento e pela reparação de violações a direitos humanos e trabalhistas abrangerão os trabalhadores diretamente contratados pelo empregador ou administrado e os trabalhadores contratados:
I - por prestadora de serviço terceirizado; e	I - por prestadora de serviço terceirizado; e
II - por fornecedor direto cuja atividade esteja vinculada à confecção, distribuição dos produtos ou à prestação dos serviços explorados economicamente pelo empregador.	II - por fornecedor direto cuja atividade esteja vinculada à confecção, distribuição dos produtos ou à prestação dos serviços explorados economicamente pelo empregador ou administrado .
§ 2º O empregador deverá monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas tanto dos trabalhadores contratados diretamente quanto dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e, ainda, dos trabalhadores quarteirizados por prestadora de serviço terceirizado.	§ 2º O empregador ou administrado deverá monitorar, sanear e reparar as violações a direitos humanos e trabalhistas tanto dos trabalhadores contratados diretamente quanto dos trabalhadores terceirizados por fornecedor direto e, ainda, dos trabalhadores quarteirizados por prestadora de serviço terceirizado.
§ 3º Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas os trabalhadores de fornecedor direto ativados ordinariamente em serviços ou atividades essenciais, na forma disciplinada no art. 10 da Lei nº 7.783, de 25 de junho de 1989.	§ 3º Excluem-se do monitoramento e da responsabilidade pelo saneamento e pela reparação a violações a direitos humanos e trabalhistas os trabalhadores de fornecedor direto ativados ordinariamente em serviços ou atividades essenciais, na forma disciplinada no art. 10 da Lei nº 7.783, de 25 de junho de 1989.
§ 4º O empregador disponibilizará à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre que notificado, em prazo a ser por ela fixado, nunca inferior a 15 (quinze) dias, os documentos e as informações relativos à comprovação da implementação do PGRVDHT, ainda que protegidos por legislação específica.	§ 4º O empregador ou administrado disponibilizará à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, sempre que notificado, em prazo a ser por ela fixado, nunca inferior a 15 (quinze) dias, os documentos e as informações relativos à comprovação da implementação do PGRVDHT, ainda que protegidos por legislação específica.
Art. 19. Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas uma situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:	Art. 19. Considera-se risco a direitos humanos e trabalhistas a situação na qual, devido a circunstâncias fáticas, há possibilidade de violação:
I - às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de segurança e saúde no trabalho aplicáveis de acordo com a legislação;	I - às normas de proteção ao trabalho, incluídas as obrigações de segurança e saúde no trabalho aplicáveis de acordo com a legislação;
II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;	II - à proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a pessoas com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (quatorze) anos;
III - à proibição do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, na forma disciplinada no art. 3º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de junho de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, que compreende:	III - à proibição do trabalho infantil, em especial das piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, na forma disciplinada no art. 3º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de junho de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, que compreende:
a) todas as formas de escravidão contemporânea ou condições análogas à escravidão, assim como venda e tráfico de crianças e recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;	a) todas as formas de escravidão contemporânea ou condições análogas à escravidão, assim como venda e tráfico de crianças e recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;	b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e	c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes, conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; e
d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança, conforme disciplinado no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP;	d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança, conforme disciplinado no Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP;
IV - à proibição de submissão de trabalhador a condição análoga à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;	IV - à proibição de submissão de trabalhador a condições análogas à escravidão, seja, alternativamente, por meio de sua submissão a trabalhos forçados, a jornada exaustiva, a condições degradantes de trabalho, a servidão por dívidas, a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho, a cerceamento do uso de qualquer meio de transporte ou a apoderamento de documentos ou objetos pessoais com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho;
V - à proibição do tráfico, interno ou internacional, de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;	V - à proibição do tráfico, interno ou internacional, de pessoas e de violência e assédio no ambiente de trabalho, entendidos como o conjunto de comportamentos ou práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam causar, causam, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico;
VI - à proibição de desrespeitar a liberdade de associação, respeitando-se o que segue:	VI - à proibição de desrespeitar a liberdade de associação, respeitando-se o que segue:
a) os trabalhadores são livres para formar ou se associar a sindicatos;	a) os trabalhadores são livres para formar ou se associar a sindicatos;
b) a formação, adesão e filiação a um sindicato não devem ser usadas como motivo para discriminação ou represálias injustificadas; e	b) a formação, adesão e filiação a um sindicato não devem ser usadas como motivo para discriminação ou represálias injustificadas; e
c) os sindicatos podem operar livremente e de acordo com a lei, o que inclui o direito de greve e o direito de negociação coletiva;	c) os sindicatos podem operar livremente e de acordo com a lei, o que inclui o direito de greve e o direito de negociação coletiva;
VII - à proibição de qualquer tipo de discriminação, direta e indireta, entendida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, idade, estética, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, cultura, opinião política, etnia, nacionalidade ou origem social, estado de saúde, deficiência, estado civil, situação familiar, reabilitação profissional, entre outras, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;	VII - à proibição de qualquer tipo de discriminação, direta e indireta, entendida como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, idade, estética, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião ou crença, cultura, opinião política, etnia, nacionalidade ou origem social, estado de saúde, deficiência, estado civil, situação familiar, reabilitação profissional, entre outras, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados e, pelo menos, o salário-mínimo determinado pela lei ou instrumento convencional aplicável, ainda que se trate de remuneração variável;	VIII - à proibição de retenção salarial dolosa, garantindo-se informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados e, pelo menos, o salário-mínimo determinado pela lei ou instrumento convencional aplicável, ainda que se trate de remuneração variável;
IX - à proibição de que o uso de segurança privada resulte em:	IX - à proibição de que o uso de segurança privada resulte em:
a) tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;	a) tortura e tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes;
b) malferimento da vida ou da integridade física; ou	b) malferimento da vida ou da integridade física; ou
c) prejuízo à liberdade de associação e à liberdade de organização;	c) prejuízo à liberdade de associação e à liberdade de organização; e

X - à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do caput e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte.	X - à proibição da prática de um ato ou omissão não exemplificado nos incisos I a IX do caput e que ofenda direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, ou que decorram do regime e dos princípios por ela adotados, bem como na legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte.
Parágrafo único. A observância do disposto nesta Portaria não desobriga o empregador do cumprimento de outras disposições nem afetará qualquer responsabilidade civil, penal ou administrativa regularmente estabelecida que, com relação à matéria, sejam incluídas em legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte, bem como oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.	Parágrafo único. A observância do disposto nesta Portaria não desobriga o empregador ou administrado do cumprimento de outras disposições nem afetará qualquer responsabilidade civil, penal ou administrativa regularmente estabelecida que, com relação à matéria, sejam incluídas em legislação esparsa e nos tratados internacionais e convenções de direitos humanos em que a República Federativa do Brasil seja parte, bem como oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.
Art. 20. A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento dos empregadores constantes nos cadastros disciplinados nesta Portaria quanto a violações a direitos humanos e trabalhistas na forma disciplinada nos art. 17 a 19, devendo produzir instrumentos de inteligência fiscal específicos voltados para o monitoramento, a pesquisa e o acompanhamento de cadeias de valor e redes de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral.	Art. 20. A Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento dos empregadores ou administrados constantes nos cadastros disciplinados nesta Portaria quanto a violações a direitos humanos e trabalhistas na forma disciplinada nos art. 17 a 19, devendo produzir instrumentos de inteligência fiscal específicos voltados para o monitoramento, a pesquisa e o acompanhamento de cadeias de valor e redes de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral.
Parágrafo único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho será ainda responsável por produzir informações de inteligência a respeito da implementação do PGRVDHT.	Parágrafo único. A Secretaria de Inspeção do Trabalho será responsável por produzir informações de inteligência a respeito da implementação do PGRVDHT.
Art. 21. Durante o período em que permanecer nos cadastros o empregador estará igualmente sujeito a fiscalização e autuação pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.	Art. 21. Durante o período em que permanecer nos cadastros, o empregador ou administrado estará igualmente sujeito à fiscalização e à autuação pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.
Art. 22. Compete ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania acompanhar, por meio da Coordenação Geral de Erradicação do Trabalho Escravo, os procedimentos para inclusão e exclusão de nomes nos cadastros disciplinados no art. 2º e no art. 6º e realizar informes periódicos à Conatrae.	Art. 22. Compete ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania acompanhar, por meio da Coordenação Geral de Erradicação do Trabalho Escravo, os procedimentos para inclusão e exclusão de nomes nos cadastros disciplinados no art. 2º e no art. 6º e realizar informes periódicos à Conatrae.
Art. 23. A qualquer tempo, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá comunicar o Ministério Público do Trabalho, a Advocacia Geral da União e a Defensoria Pública da União acerca dos TACs celebrados, nos termos desta Portaria.	Art. 23. A qualquer tempo, o Ministério do Trabalho e Emprego poderá comunicar o Ministério Público do Trabalho, a Advocacia Geral da União e a Defensoria Pública da União acerca dos TACs celebrados, nos termos desta Portaria.
Art. 24. Fica revogada a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016.	Art. 24. Fica revogada a Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 15, de 26 de julho de 2024.
Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.	Art. 25. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Vigência

A nova Portaria já está em vigor.