

INFORMAÇÕES GERAIS:**TST: Não cabe indenização contra empregador que não conseguiu preencher as cotas de aprendizes**

A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que não cabe indenização por dano moral coletivo ao estabelecimento que, embora tenha se esforçado, não conseguiu preencher as vagas destinada legalmente aos aprendizes (TRT-RR-830-35.2013.5.09.0195, DEJT de 11.02.2022). Segundo o colegiado, não houve conduta omissiva apta a ensejar a condenação do empregador, mormente pela dificuldade encontrada no cumprimento da cota mínima.

Entenda: A discussão se passou em uma Ação Civil Pública, em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) pretendia a condenação de uma cooperativa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, por não ter contratado o percentual mínimo de aprendizes previsto nos arts. 428 e 429 da CLT¹. Em sua defesa, a cooperativa demonstrou que, além de ter aberto processo seletivo para contratação de aprendizes, também entabulou contratos de aprendizagem com a intervenção de Serviço Nacional de Aprendizagem, e firmou convênio com fundação voltada para formação de crianças e adolescentes.

No julgamento da controvérsia, a 6ª Turma constatou, pelo amplo conteúdo probatório, que não ficou caracterizada a conduta omissiva do empregador apta a ensejar a condenação pretendida pelo MPT, muito pelo contrário, pois a reclamada demonstrou o seu esforço para preencher as vagas de aprendizes no atendimento à cota legal. Ponderou também, que "(...) o MPT não apenas foi incapaz de comprovar a alegada omissão empresarial, como não logrou demonstrar a existência de interessados em preencher as vagas".

E concluiu: "Dessa forma, não configurada a prática de ato ilícito empresarial, descabida, como corolário lógico, a condenação da empresa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo".

Com esse entendimento, a Turma manteve o acórdão do Tribunal Regional da 9ª Região (TRT/PR), que já havia julgado improcedente o pedido do MPT. A decisão foi unânime e transitou em julgado.

OIT acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e inicia elaboração de norma sobre aprendizagem

De 27 de maio a 11 de junho, representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores dos 187 Estados membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) discutiram temas do mundo do trabalho na sua 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

Este ano figuraram entre os temas discutidos na Conferência:

- segurança e saúde no trabalho;
- aprendizagem;
- discussão recorrente sobre emprego; e
- economia social e solidária

O Brasil participou ativamente de todas as discussões, tendo inclusive, o Presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI, Sr. Alexandre Furlan, eleito e atuado como vice-presidente da Conferência, representando os empregadores de todo o mundo.

Conheça as principais conclusões adotadas na 110ª Conferência Internacional do Trabalho no **anexo 01** "RT Informa" da CNI.

¹ À luz do artigo 429 da CLT, todos os estabelecimentos são obrigados a contratar aprendizes (jovens de 14 a 24 anos inscritos em programa de formação técnico-profissional) em percentual de 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

ÚLTIMAS DECISÕES DO STF: A modernização trabalhista e a atuação dos Sindicatos

As últimas sessões do Plenário do STF foram marcadas por pautas trabalhistas, sobretudo ligadas à atuação dos Sindicatos. Em sua maioria, essas decisões se alinharam a mudanças implementadas pela Modernização Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e seguem a tendência do STF de prestigiar a atuação sindical nas relações de trabalho. Confira:

ÚLTIMAS DECISÕES DO STF:**A MODERNIZAÇÃO
TRABALHISTA****E A ATUAÇÃO DOS
SINDICATOS**

É inconstitucional a Súmula 277 do TST, que estabelecia a ultratividade das normas coletivas de trabalho. Assim, as cláusulas coletivas deixam de produzir efeitos após expirarem. Somente nova negociação pode restabelecer regras vencidas.

ADPF n. 323, julgada em 27/05/2022

São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que pactuam limitações ou o afastamento de direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias explícitas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Tema n. 1046 da tabela de repercussão geral
RE n. 1.121.633, julgado em 02/06/2022

É necessária a intervenção sindical prévia à demissão em massa de trabalhadores. Essa intervenção não se confunde com autorização prévia ou celebração de acordo ou convenção coletiva.

Tema n. 638 da tabela de repercussão geral
RE n. 999.435, julgado em 05/06/2022

Portaria MTP nº 1.486/2022 altera disposições relativas às relações do trabalho

A Portaria MTP nº 1.486, de 03 de junho de 2022, alterou a Portaria/MTP n. 671, de 08 de novembro de 2021, que consolidou e atualizou normas relativas a diversos temas de relações do trabalho. A nova Portaria alterou pontos relativos ao contrato de trabalho, ao registro eletrônico de ponto e ao registro sindical.

Confira maiores informações no **anexo 02** "RT Informa" da CNI.

Boa leitura.

Atos Normativos de RT (recentes)

[Portaria MTP nº 1.486, de 3 de junho de 2022](#), (DOU 6/6/2022, seção 1, pág.252), que “Altera a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. (Processo nº 19964.104413/2020-54)”.

Atos Normativos de SST (recentes)

Sem registro

RT INFORMA



OIT acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e inicia elaboração de norma sobre aprendizagem

De 27 de maio a 11 de junho, representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores dos 187 Estados membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) discutiram temas do mundo do trabalho na sua 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

Este ano figuraram entre os temas discutidos na Conferência:

- *segurança e saúde no trabalho;*
- *aprendizagem;*
- *discussão recorrente sobre emprego; e*
- *economia social e solidária*

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) participou ativamente de todas as discussões. Inclusive, o Presidente do Conselho de Relações do Trabalho da CNI, Alexandre Furlan, foi eleito e atuou como vice-presidente da Conferência, representando os empregadores de todo o mundo.

Conheça as principais conclusões adotadas na 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO como Princípio e Direito Fundamental do Trabalho

A Conferência Internacional do Trabalho deste ano adotou resolução que adiciona segurança e saúde no trabalho na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (de 1998) da OIT. Dessa forma, são incluídas no rol de Convenções Fundamentais desse organismo internacional:

- a) a Convenção nº 155 - sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (ratificada pelo Brasil em 1992), e
- b) a Convenção nº 187 - sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (não ratificada pelo Brasil).

Com essa decisão, todos os Estados membros da OIT – o que inclui o Brasil – assumem o compromisso de respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT (de 1998) passa a ter cinco princípios e direitos fundamentais do trabalho. Os outros quatro, reconhecidos em 1998, são:

- a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98);
- b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105);
- c) abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); e
- d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

Cabe destacar que entre as obrigações assumidas pelos países para a promoção dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, esta a de reportar à OIT o *status* referente ao cumprimento dos referidos princípios e direitos, o que inclui indicar eventual impedimento para a ratificação das convenções fundamentais e informar as medidas adotadas para assegurar o cumprimento desses princípios e direitos.

Além disso, os países membros também devem apresentar, a cada três anos, relatório detalhado ao Comitê de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações da OIT (CEACR) sobre as leis, políticas e práticas concernentes às convenções fundamentais ratificadas.

APRENDIZAGEM - Primeira discussão tripartite para elaborar norma internacional sobre aprendizagem de qualidade

Após longo processo de consulta aos governos, empregadores e trabalhadores ocorrido entre os anos de 2018 e 2021 - em que a CNI participou diligentemente com o apoio do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) - foi iniciado esse ano debate em Comissão Tripartite, no âmbito da Conferência, voltado para a elaboração de norma internacional para aprendizagem de qualidade.

As discussões na Comissão tiveram como eixo o reconhecimento de que a aprendizagem de qualidade é um investimento nas gerações futuras, para desenvolver ou aprimorar habilidades e competências dos jovens com foco no emprego e na empregabilidade, a fim de que ocupem posições no mercado de trabalho, com produtividade e sustentabilidade em suas carreiras, em uma economia e em um mercado de trabalho em constante mutação.

Como resultado das discussões, a Comissão preparou uma resolução, que foi adotada pelo Plenário da Conferência, indicando a elaboração de uma nova Recomendação da OIT, que deverá oferecer aos países orientações sobre a promoção da aprendizagem de qualidade e a proteção adequada aos aprendizes, incluindo uma definição sobre o tema, cenário regulamentar e tratamento de temas como igualdade e diversidade.

Um segundo debate sobre a aprendizagem ocorrerá no próximo ano, na Conferência Internacional do Trabalho de 2023, com vistas à elaboração definitiva do texto de Recomendação.

EMPREGO - Discussão recorrente

Durante as últimas Conferências Internacionais do Trabalho, têm sido realizados debates em Comissões Tripartites chamados de "Discussão Recorrente sobre o Emprego", em que são abordados o cenário e os desafios do trabalho e do emprego, com o objetivo de identificar ações que a OIT deve priorizar no tema.

Nesse ano, dentre os principais pontos discutidos estava o reconhecimento das ações adotadas pelos países para proteger trabalhadores e empresas no contexto da crise da covid-19, bem como as ações focadas na promoção do emprego decente e produtivo.

Por outro lado, foi discutido o cenário preocupante e atual dos novos desafios ao emprego, decorrentes das tensões geopolíticas e conflito armado, inflação, turbulência fiscal e interrupção nas cadeias globais de fornecimento de bens e serviços. E, ao lado disso, os desafios persistentes e de longa duração no mercado de trabalho, tais como a alta informalidade, baixa produtividade, pobreza, desigualdade e descasamento entre a formação profissional e a necessidade das empresas por profissionais qualificados.

Como fruto dessas discussões, foi adotado relatório pela Conferência indicando que a OIT deve, entre outros, atuar para contribuir na promoção de um ambiente propício ao desenvolvimento sustentável e ao crescimento econômico inclusivo, também focado em gênero, utilizando como estratégia o uso da tecnologia pelo seu potencial para a geração de empregos e para a criação e a adoção de estruturas de educação e qualificação adaptadas para as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho.

Além disso, o relatório adotado indica também a necessidade de que os países aprimorem a coleta e análise de dados para formular políticas de emprego, com vistas aos empregos de qualidade, ao balanço entre vida e trabalho, à inclusão de jovens e outros grupos, e ao encontro entre as qualificações profissionais a serem ofertadas e as tendências atuais e futuras de pessoal qualificado. Também se destacou a importância da produtividade e inovação, e de apoio e incentivos dedicados para impulsionar o empreendedorismo e as micro e pequenas empresas.

Por fim, foi indicado que a OIT desenvolva plano de ação para os próximos anos, com destinações orçamentárias, com o objetivo de auxiliar os países no desenvolvimento de políticas de emprego coerentes, abrangentes e integradas, e oportunidades de trabalho decente que possam apoiar a recuperação e a transformação estrutural inclusiva.

ECONOMIA SOCIAL E SOLIDÁRIA – Discussão Geral

Durante a Conferência, foram realizados debates em Comissão Tripartite sobre a chamada “Economia Social e Solidária” (ESS). Em suma, buscou-se identificar contornos e definições comuns sobre do que se trata a economia social e solidária, seus desafios e as possibilidades de ações voltadas ao trabalho decente e produtivo.

Como resultado das discussões, em que foi apontada a importância das ESS para a economia e a sustentabilidade, a Comissão preparou um relatório, adotado pelo Plenário da Conferência, em que se destaca:

- a definição de “Economia Social e Solidária”, a qual engloba empresas, organizações e outras entidades que realizam atividades econômicas, sociais e meio-ambientais de interesse coletivo ou geral, com base nos princípios da cooperação e ajuda mútua, governança democrática ou participativa, com primazia do interesse das pessoas e do fim social da ESS.
- a busca das ESS de viabilidade e sustentabilidade de longo prazo, inclusive econômica, bem como seu papel para a realização de uma transição da economia informal para a formal;
- a necessidade de um ambiente propício para a sustentabilidade das ESS e das empresas, abrangendo micro e pequenas, inclusive porque atuam de forma complementar na economia e na sociedade;
- a importância das ESS para o emprego e trabalho decente e produtivo, para a transição digital e a dignidade humana;

- a existência, para as ESS, de desafios similares aos das empresas tradicionais no que importa a empregos, qualificações, produtividade, entre outros;
- a participação das ESS no diálogo social, por meio de sua maior integração nas entidades de representação de empregadores; e
- a importância de lutar contra pseudoentidades de ESS, inclusive para combater o risco de competição desleal, em particular com micro e pequenas empresas.

Com isso, o relatório adotado recomenda ações para a OIT, como, por exemplo, o desenvolvimento de um plano de ação para os próximos anos, incluindo destinações orçamentárias, para o fim de estabelecer um ambiente propício ao desenvolvimento de empresas e ESS sustentáveis, que contribuam com o trabalho decente, criação de empregos de qualidade, recuperação e resiliência econômica, bem como políticas de emprego e de tributação, entre outros.

Comissão de Aplicação de Normas (CAN)

Destaca-se também a aprovação, pelo Plenário da Conferência, do relatório preparado pela Comissão de Aplicação de Normas (CAN) relativo ao cumprimento das normas internacionais do trabalho, em especial, as Convenções Internacionais da OIT.

A CAN é o órgão tripartite de supervisão central do sistema de normas da OIT, que analisa a aplicação, pelos Estados membros da OIT, das convenções internacionais que cada país ratificou. Seu relatório é desenvolvido a partir da análise das informações e considerações constantes do relatório preparado anualmente pelo Comitê de Peritos (CEACR), adicionados das informações prestadas e defesas realizadas diretamente pelos países nas sessões tripartites da Comissão, realizadas durante a Conferência, onde ocorrem as discussões de casos específicos.

Nesse ano, 22 casos foram discutidos durante as sessões da Comissão, e envolveram, entre outros, a análise de situações relativas à negociação coletiva, liberdade de associação, trabalho infantil, trabalho forçado, diálogo tripartite, discriminação no emprego, política de emprego.

Além disso, também foi aprovado o relatório da Comissão sobre a Garantia de Trabalho Decente para o pessoal de enfermagem e para trabalhadoras e trabalhadores domésticos vinculados à economia dos cuidados.

RT INFORMA



Portaria MTP nº 1.486/2022 altera disposições relativas às relações do trabalho

Foi publicada a Portaria MTP nº 1.486, de 03 de junho de 2022, que altera a Portaria/MTP n. 671, de 08 de novembro de 2021. Esta última consolidou e atualizou normas relativas a diversos temas de relações do trabalho. A nova Portaria alterou pontos relativos ao contrato de trabalho, ao registro eletrônico de ponto e ao registro sindical.

Confira abaixo as principais mudanças!

Contrato de trabalho

A nova Portaria alterou o art. 15, inciso V, para prever que, em caso de demissão, o empregador não está mais obrigado a anotar na CTPS o motivo do desligamento.

Registro eletrônico de ponto

Relativamente ao **registro eletrônico de ponto**, a Portaria MTP nº 1.486/2022 determina as seguintes alterações:

A Portaria n. 671/2021 estabeleceu que, independentemente do sistema de registro de ponto utilizado, o programa de tratamento de registro de ponto deve gerar o Arquivo Eletrônico de Jornada e o Relatório Espelho de Ponto Eletrônico. A nova Portaria, no entanto, no caso de **sistema alternativo eletrônico de controle de jornada autorizado por acordo ou convenção coletiva de trabalho, firmado sob a vigência da Portaria/MTE n. 373, de 25 de fevereiro de 2011**, dispensa o arquivo eletrônico e o respectivo relatório (art. 97, parágrafo único).

Nos termos do art. 97-A da Portaria nº 1.486/2022, o **prazo de 1 ano da Publicação da Portaria 671/2021** para que os desenvolvedores de programa de tratamento de registro de ponto e usuários se adequem às novas exigências (geração do Arquivo Eletrônico de Jornada e o Relatório Espelho de Ponto Eletrônico) também se aplica aos fabricantes ou desenvolvedores de REP-A, especificamente para a geração do Arquivo Fonte de Dados (AFD).

Relativamente à geração do AFD, a nova portaria estabelece que o preenchimento do campo de doze caracteres reservado ao Programa de Integração Social – PIS, para inclusão de empregados nos registradores eletrônicos de ponto certificados, poderá se dar tanto colocando o "0" na primeira posição do campo e o PIS completo nas próximas onze posições, ou informando o PIS completo nas onze primeiras posições e preenchendo com espaço a última posição (art. 96, § 2º).

Ainda no que se refere a mudanças de formato, o § 1º do art. 88 da Portaria estabelece que as assinaturas eletrônicas geradas pelo REP-P para o **Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador** deverá ser emitido no formato PAdES (PDF *Advanced Electronic Signature*); e que as assinaturas eletrônicas geradas pelo REP-A, REP-P e programa de tratamento de registro de ponto para o **Arquivo Fonte de Dados e o Arquivo Eletrônico de Jornada** deverão respeitar o padrão CAdES (CMS *Advanced Electronic Signature*), e deverão ser armazenados no formato p7s destacado (*detached*). Também o arquivo eletrônico que contém o Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade do sistema de registro de ponto e de programa de tratamento de registro de ponto passa a requerer a assinatura no padrão PAdES, devendo o empregador mantê-lo para apresentação à Inspeção do Trabalho (art. 89, § 3º).

- REP-C: Registro de ponto convencional;
- REP-A: Conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho;
- REP-P: Sistema de registro eletrônico de ponto via programa, que inclui os coletores de marcações, o armazenamento de registro de ponto e o programa de tratamento de ponto.

Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador:

- REP-P;
- Formato PAdES.

Arquivo Fonte de Dados e Arquivo Eletrônico de Jornada:

- REP-A, REP-P e programa de tratamento de registro de ponto;
- Formato CAdES;
- Armazenamento em p7s destacado.

Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade

- Formato PAdES.

Por fim, foram alterados dois anexos (VIII e IX), que tratam, respectivamente, dos requisitos para REP-C e REP-P, visando apenas à observância da alteração realizada no artigo 81 da Portaria, isto é, para registrar que o AFD, em ambos os casos, deve observar as especificações disponíveis no portal gov.br, e que o Comprovante de Registro de Ponto deve observar os artigos 79 e 80 da Portaria.

Registro Sindical

A Portaria também implementou algumas alterações nos procedimentos administrativos para o registro de entidades sindicais, detalhados a seguir:

Para as **solicitações de registro sindical, alteração estatutária, fusões e incorporações** houve mudança em relação à **publicação do edital de convocação da assembleia geral**. De acordo com a nova portaria, nesses casos, a publicação do edital de convocação da assembleia pode ser feita no DOU e em jornal, impresso ou digital, de circulação na base pretendida ou poderá ser realizada em jornal cuja tiragem seja comprovadamente de abrangência nacional.

Não há mais a necessidade de apresentação do comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União (GRU) nas solicitações relacionadas aos procedimentos administrativos de registro de entidades sindicais.

Quando se tratar de fusões e incorporações de entidades sindicais, a portaria especifica que:

- Fusão: a representação da **entidade resultante** não poderá exceder a soma da representação das entidades preexistentes (art. 237, § 3º);
- Incorporação: a representação da **entidade incorporadora** não poderá exceder a soma da representação das entidades preexistentes (art. 238, § 3º).

Em relação aos critérios para a análise das solicitações de registro sindical, alteração estatutária, fusões e incorporações, se for identificada alguma **irregularidade ou insuficiência de documentos**, a entidade será notificada pela Coordenação-Geral de Registro Sindical (CGRS) e terá 10 (dez) dias para sanar a inconsistência identificada. Isso possibilitará que seja feita a retificação no processo em andamento. Anteriormente, diante de qualquer inconsistência identificada, era necessário abrir uma nova solicitação cumprindo todos os requisitos previstos.

Não será possível sanear irregularidade ou insuficiência de documentação nos casos que impliquem a necessidade de publicação de novos editais de convocação.

Outra novidade está relacionada às **soluções de conflitos**. A Portaria prevê novos itens nos casos de acordo entre as partes, no artigo 248, são eles:

§ 2º Na hipótese de acordo entre as partes, constará na ata objetivamente:

I – a representação de cada entidade envolvida resultante do acordo; e

II – o prazo para apresentação, ao Ministério do Trabalho e Previdência, dos estatutos que contenham os elementos identificadores da nova representação;

§ 3º Na hipótese de o cartório não liberar, comprovadamente, o novo estatuto social em tem hábil para o peticionamento no SEI, a entidade poderá solicitar a abertura de novo prazo, juntando comprovante que justifique a impossibilidade de atendimento ao prazo inicial.

Nos casos de **impugnações**, também serão indeferidas na hipótese de *impugnação apresentada por entidade genérica, em face da solicitação de registro ou de alteração estatutária pleiteada por entidade com representação de categoria diferenciada, nos termos do § 3º do art. 511 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 – CLT.*

O deferimento das solicitações não está mais condicionado às entidades estarem com dados da diretoria atualizados no CNES. Conforme a nova Portaria, no Parágrafo único do art. 252, após o deferimento do registro, caberá à entidade manter atualizados os dados perenes, na modalidade de diretoria.

Para os casos de **atualização sindical**, será possível substituir o estatuto social pela cópia da carta sindical, para aquelas entidades que obtiveram registro por meio de carta sindical. E as atualizações relacionadas às alterações estatutárias deverão seguir as orientações previstas no art. 236 da portaria, que trata dos requisitos e documentação necessária para realização de alteração estatutária.

Por fim, as **solicitações serão indeferidas** nos casos de insuficiência e irregularidade de documentação, quando não for possível sanear a inconsistência, conforme notificação CGRS prevista no art. 242, §1º. E nos casos de fusão e incorporação, quando a entidade resultante representar mais do que soma da representação das entidades preexistentes.

Modelos e anexos

A nova Portaria acabou com vários modelos que constavam em anexos, indicando que tais modelos ficarão disponíveis no sítio oficial gov.br. Assim, passam a constar no sítio oficial, e não mais na Portaria nº 671/2021:

- modelo de contrato e de nota contratual de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões (art. 44, I);
- modelo do arquivo fonte de dados que deve ser gerado pelos sistemas de registro eletrônico de ponto (art. 81, caput, e art. 83, I);
- modelo do Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade do sistema de registro de ponto e de programa de tratamento de registro de ponto (art. 89, § 1º);
- modelo de instrumento de cooperação para disponibilização de dados – ajuste realizado por meio de acordo de cooperação técnica ou acordo de cooperação a ser celebrado entre solicitante de dados e Ministério do Trabalho e Previdência, no uso de suas atribuições, com vias de formalizar o acesso aos dados pessoais (art. 164, VI);
- modelo de solicitação de acesso a dados pessoais constantes nas bases de dados do CAGED, RAIS, Seguro-Desemprego e Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 167, IV);
- modelo de Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo para formalização de instrumento de cooperação dessas bases de dados (art. 169 e 173);

Resumo dos modelos disponíveis no Portal gov.br:

- Contrato e de nota contratual de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões
- Arquivo Fonte de Dados (ADF);
- Arquivo Eletrônico de Jornada (dispensado no caso de sistema alternativo autorizado por ACT ou CCT, firmado na vigência da Portaria/MTE n. 373/2011);
- Atestado Técnico;
- Termo de Responsabilidade;
- Instrumento de cooperação para disponibilização de dados;
- Solicitação de acesso a dados pessoais constantes em base de dados;
- Termo de Compromisso e Manutenção de Sigilo

Revogações e disposições finais

Além de diversos anexos, que passaram a constar do sítio oficial, a Portaria MTP nº 1.486/2022 revogou vários dispositivos da Portaria MTP nº 671/2021. Além de adequações para compatibilizar o texto da Portaria antiga com a nova, houve a revogação da obrigatoriedade de apresentação de comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União, relativa ao custo das publicações no Diário Oficial da União, para solicitação de

registro sindical (art. 235, IV), solitação de alteração estatutária de sindicato (art. 236, § 1º, IV), solicitação de registro sindical por entidade sindical de grau superior (art. 238, parágrafo único, IV), solicitação de alteração estatutária de entidade sindical de grau superior (inciso IV do *caput* do art. 241) e solicitação de inclusão no CNES de entidades sindicais rurais de empregadores e de trabalhadores.

Outra revogação foi do art. 268, que previa que a entidade com mandato de diretoria vencido teria seu código sindical suspenso até a atualização dos dados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES).

A nova Portaria já está em vigor. Clique [aqui](#) e consulte na íntegra.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/ECON | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até junho de 2022.



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA