



## **Informe Estratégico – MTE altera Portaria sobre legislação trabalhista, inspeção do trabalho, políticas públicas e relações de trabalho**

**1** - Foi publicada no D.O.U., de 12/12/2023, a [Portaria nº 3.784](#), de 07/12/2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterando a [Portaria MTP nº 671/2021](#), que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

**2** - A partir de **02 de janeiro de 2024** a [Portaria MTP nº 671/2021](#) passará a vigorar com as seguintes alterações:

### **2.1 - Quanto ao registro de empregados:**

O registro de empregados, composto por dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador, deverão ser informados nos prazos previstos no art. 14 da [Portaria MTP nº 671/2021](#), sendo:

**2.1.1** - Prazo de até o dia quinze do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido:

- Além do nome completo, sexo, grau de instrução, endereço, nacionalidade, etnia, raça, e, desde que requerido pelo empregado, o nome social, foi **incluído** o registro do dado relativo à cor (alínea “a” do inciso II do art. 14).

**2.1.2** - Prazo de até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência:

- Foi **incluído** o registro das alterações cadastrais e contratuais relativas ao tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo (indeterminado, determinado, inclusive por experiência), com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado (alínea “a” do inciso III do art. 14).

**2.1.3** - Prazo de até o décimo dia seguinte ao da ocorrência:

- Foi **incluído** o registro do dado relativo à participação do empregado em programa de demissão voluntária ou incentivada (inciso VII do art. 14).
- Foi **alterado** o § 3º do inciso VII do art. 14 da [Portaria MTP nº 671/2021](#) prevendo que a omissão ou prestação de declaração falsa ou inexata pelo empregador será considerada infração, nos termos do [art. 47-A](#) da CLT, que prevê a aplicação de multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. Anteriormente, o dispositivo previa a lavratura do auto de infração pelo Fiscal do Trabalho, e a comunicação da falta de anotação ao órgão competente para o fim de instaurar o processo de anotação (§ 3º do [art. 29](#) da CLT), além da multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência, e multa de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte ([art. 47](#) da CLT).

## **2.2 - Quanto à anotação na CTPS do empregado pelo empregador:**

- Foi **incluído** o § 9º ao art. 15 da [Portaria MTP nº 671/2021](#) prevendo que a CTPS do empregado deverá ser mantida com as informações corretas e atualizadas, hipótese em que a omissão ou a prestação de declaração falsa ou inexata será considerada infração, nos termos do [art. 29-B](#) da CLT, que prevê a aplicação de multa no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

## **2.3 - Quanto à substituição de prestação de informações nos sistemas CAGED e RAIS:**

**2.3.1** - A obrigação da comunicação de admissões e dispensas instituída pela [Lei nº 4.923/1965](#), CAGED, atualmente é cumprida por meio do eSocial, mediante o envio das informações previstas no art. 144 da [Portaria MTP nº 671/2021](#), tendo sido **incluídas** as informações relativas:

- Ao salário contratual (inciso I do art. 144).
- À transferência de entrada e transferência de saída entre empregadores, com a identificação do sucessor, do sucedido e da data da transferência, que deverão ser prestadas até o dia quinze do mês seguinte a ocorrência (inciso VI do art. 144).

**2.3.2** - A obrigação contida no art. 24 da [Lei nº 7.998/1990](#) (seguro-desemprego), combinada com o Capítulo XVII do Título II do [Decreto nº 10.854/2021](#), que instituiu a RAIS, passou a ser cumprida por meio do eSocial a partir do ano base de 2019, com a inclusão de determinadas informações e nos prazos previstos no 145 da [Portaria MTP nº 671/2021](#). O citado dispositivo foi alterado pela [Portaria nº 3.784/2023](#), da seguinte forma:

- Foi **incluído** o dado sobre etnia e raça, que deve ser informado no eSocial no prazo de até o dia quinze do mês subsequente ao do início das atividades do empregado (item 4 da alínea “b” do inciso I do art. 145).
- Foi **incluído** o dado sobre a participação do empregado em programa de demissão voluntária ou incentivada, que deve ser informado no eSocial no prazo de até o décimo dia subsequente ao desligamento (item 3 da alínea “c” do inciso I do art. 145).
- Deve ser **informado** no eSocial, no prazo de até o dia quinze do mês subsequente ao da ocorrência, as informações relativas à transferência de entrada e transferência de saída entre empregadores, com a identificação do sucessor, do sucedido e da data da transferência; a data de reintegração ao emprego; as alterações contratuais relativas aos itens 3, 4, 5 e 6 da alínea "a" (categoria do empregado, conforme classificação adotada pelo eSocial; natureza da atividade e código da CBO; valor do salário contratual; e tipo de contrato em relação ao seu prazo; respectivamente) e 1 e 2 da alínea "b" (local de trabalho e horário contratual, respectivamente), todos do inciso I; as alterações cadastrais relativas aos itens 3 e 4 da alínea "b" do inciso I (condição de pessoa com deficiência, quando aplicável; e etnia e raça; respectivamente); e afastamentos temporários descritos no Anexo I (itens 1 a 5 da alínea “d” do inciso I do art. 145).
- Foram **incluídos** dois novos prazos de dados que devem ser informados no eSocial: no décimo sexto dia do afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a quinze dias ou por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de sessenta dias pelo mesmo motivo que gerou a incapacidade, e tiverem em sua totalidade duração superior a quinze dias (alínea “f” do inciso I do art. 145); no dia do início de afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de sessenta dias do retorno de afastamento anterior pelo mesmo motivo que tenha gerado a incapacidade, gerador do recebimento de auxílio-doença (alínea “g” do inciso I do art. 145).

#### **2.4 - Quanto às informações que devem ser incluídas em relação aos diretores não empregados:**

Deverá ser observado o seguinte:

- Até o dia quinze do mês subsequente à da posse no cargo passa a ser informada também o dado sobre etnia e raça (item 6 da alínea “a” do inciso IV do art. 145).
- Até o dia quinze do mês subsequente ao da ocorrência, devem ser informadas as alterações cadastrais relativas ao item 6 da alínea "a" do inciso IV, que trata sobre

etnia e raça; e afastamento para exercício de mandato sindical (incluída a alínea “e” ao inciso IV do art. 145).

## **2.5 - Quanto às informações que devem ser incluídas em relação aos dirigentes sindicais que recebem remuneração de entidade sindical:**

Deverá ser observado o seguinte:

- Até o dia quinze do mês subsequente ao do início do mandato passa a ser informado também o dado relativo à etnia e raça (item 5 da alínea “a” do inciso V do art. 145).
- Até o dia quinze do mês subsequente ao da ocorrência, as alterações cadastrais relativas ao item 5 da alínea “a” do inciso V do “caput”, que dispõe sobre etnia e raça (incluída a alínea “e” ao inciso V do art. 145).

## **2.6 - Quanto às informações que devem ser incluídas em relação aos trabalhadores cedidos:**

Deverá ser observado o seguinte:

- Até o dia quinze do mês subsequente ao do início das atividades no cessionário passa a ser informado também o dado relativo à etnia e raça (item 5 da alínea “a” do inciso VI do art. 145).
- Até o dia quinze do mês subsequente ao da ocorrência: as alterações cadastrais relativas ao item 5 da alínea “a” do inciso VI, que trata sobre etnia e raça; afastamento ou licença sem remuneração quando ocorrer durante todo o mês calendário; e afastamento ou licença com remuneração, quando sua duração for superior a 30 (trinta) dias (incluída a alínea “e” ao inciso VI do art. 145).

## **2.7 - Quanto às informações que devem ser incluídas em relação aos estagiários:**

Deverá ser observado o seguinte:

- Até o dia quinze do mês subsequente ao do início do estágio passa a ser informado também o dado sobre etnia e raça (item 7 da alínea “a” do inciso VIII do art. 145).
- Deverão ser declarados até o dia quinze do mês subsequente ao vencido os valores de parcelas integrantes e não integrantes das remunerações mensais, com a correspondente discriminação e individualização das parcelas e descontos (alínea “d” do inciso VIII do art. 145).
- Até o dia quinze do mês subsequente ao da ocorrência: alterações cadastrais relativas ao item 7 da alínea “a” do inciso VIII, que trata sobre etnia e raça; e gozo de recesso (incluída a alínea “e” ao inciso VIII do art. 145).

## 2.8 - Quanto às informações que devem ser incluídas em relação aos trabalhadores autônomos:

Deverá ser observado o seguinte:

- Deverão ser declarados até o dia quinze do mês subsequente ao vencido os valores de parcelas integrantes e não integrantes das remunerações mensais, com a correspondente discriminação e individualização das parcelas e descontos (alínea “b” do inciso XI do art. 145)

## 2.9 - Quanto às informações relativas à etnia e raça:

Deverão ser obrigatoriamente prestadas nas inclusões, alterações ou retificações cadastrais dos trabalhadores ocorridas a partir de 1º de janeiro de 2024, respeitando o critério de autodeclaração do trabalhador, em conformidade com a classificação utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (§ 8º incluído ao art. 145).

## 2.10 - Quanto ao Anexo I.

Foi alterado o título do Anexo I passando de “Motivo do afastamento temporário” para “Motivos de afastamentos temporários de empregados e de trabalhadores temporários”, tendo sido incluídos os seguintes motivos de afastamento temporário: acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a 15 (quinze) dias; gozo de férias; licença não remunerada ou sem vencimento que abrangeu todo o mês calendário; suspensão do contrato para qualificação, nos termos do [art. 476-A](#) da CLT (anteriormente previa qualificação - afastamento por suspensão do contrato representação sindical); e violência doméstica e familiar - [Lei nº 11.340/2006](#) - inciso II do § 2º do art. 9º da Lei Maria da Penha, que trata sobre o afastamento do local de trabalho por até seis meses.

Foi excluído o motivo de afastamento temporário por cessão/requisição.

## 2.11 - Foram **revogados** os seguintes dispositivos da [Portaria MTP nº 671/2021](#):

- As alíneas “c” e “d” do inciso III do caput do art. 14 com a seguinte previsão:

Art. 14. O registro de empregados é composto por dados relativos à admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador e deverão ser informados nos seguintes prazos:

[...]

III - até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência:

**c) gozo de férias;**

**d) afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a quinze dias;**

- Os incisos II e IV do “caput” do art. 144 com a seguinte previsão:

Art. 144. A obrigação da comunicação de admissões e dispensas instituída pela Lei nº 4.923, de 23 de novembro de 1965, CAGED, passa a ser cumprida por meio do eSocial a partir da competência de janeiro 2020 para as empresas ou pessoas físicas equiparadas a empresas, mediante o envio das seguintes informações:

[...]

**II - salário de contratação, que deverá ser enviado até o dia quinze do mês seguinte em que ocorrer a admissão;**

[...]

**IV - data da transferência de empregados para empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas, bem como o CNPJ do empregador sucessor que deverão ser prestadas até o dia quinze do mês seguinte ao da ocorrência;**

### **Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

### **Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT