
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

<h1>Relatório Trabalhista</h1>	
Nº 053	04/07/2025

Sumário:

- REGRAS DE APARÊNCIA NAS EMPRESAS - PADRONIZAÇÃO VISUAL
- PAGAMENTO DE SALÁRIOS - PRAZO E IMPACTOS DOS FERIADOS
- LEI DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL - ALTERAÇÃO
- VÍRUS ZIKA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E PENSÃO ESPECIAL À PESSOA COM DEFICIÊNCIA PERMANENTE
- MULTAS ADMINISTRATIVAS - PARÂMETROS PARA A APLICAÇÃO - ALTERAÇÃO



REGRAS DE APARÊNCIA NAS EMPRESAS PADRONIZAÇÃO VISUAL

No ambiente corporativo, a apresentação pessoal dos empregados faz parte da imagem que a empresa transmite ao público, clientes e parceiros. Por isso, é comum que as organizações definam regras sobre aparência e vestimenta. No entanto, tais regras devem sempre respeitar a dignidade, a saúde e os direitos individuais dos trabalhadores. A seguir, vamos explicar de forma prática o que pode e o que não pode ser exigido, conforme previsto na legislação trabalhista.

Uniformes e Identidade Corporativa: Quando a padronização é justificável

As empresas têm o direito de exigir o uso de uniformes, especialmente em atividades que envolvem atendimento ao público, exposição a riscos ou necessidade de identificação rápida do funcionário.

Exemplo prático: Uma rede de restaurantes exige que seus atendentes usem camisa personalizada, calça preta e avental com a logomarca. Essa medida é legítima, pois visa padronizar a apresentação e facilitar o reconhecimento pelo cliente.

Higiene Pessoal: Uma questão de saúde e imagem

É razoável que o empregador estabeleça regras de higiene, como exigir que os colaboradores mantenham cabelos limpos, unhas aparadas e uniformes sempre lavados. Essas orientações não só contribuem para a boa imagem da empresa como também são importantes para a saúde coletiva no ambiente de trabalho.

Exemplo prático: Uma clínica odontológica solicita que dentistas e auxiliares mantenham os jalecos sempre limpos e evitem o uso de perfumes muito fortes, pois isso pode incomodar pacientes sensíveis.

Estilo e Cores: Limites do padrão visual

As empresas podem definir cores ou estilos específicos para uniformes e roupas, desde que não sejam discriminatórios ou exagerados. O objetivo deve ser manter a coerência visual da marca, sem impor padrões que causem constrangimento ou afetem a identidade individual do empregado.

Exemplo prático: Um escritório de advocacia adota o traje social em cores neutras (preto, cinza ou azul marinho) durante audiências e reuniões formais.

Uso de Logomarcas: Fortalecendo a marca com responsabilidade

É permitido que o uniforme contenha logomarcas da própria empresa ou de parceiros comerciais, desde que isso não caracterize exploração inadequada do trabalhador ou exponha o empregado a situações constrangedoras.

Exemplo prático: Uma equipe de eventos usa camisetas com a logomarca da empresa patrocinadora durante um congresso.

Respeito e Limites: O que não pode ser exigido

O empregador não pode impor padrões estéticos que envolvam características físicas pessoais, como peso, altura, tipo de cabelo ou beleza, a menos que haja justificativa técnica diretamente relacionada à função.

Exemplo prático: Uma empresa não pode recusar contratar ou exigir que uma atendente perca peso se a função não exige esforço físico ou padrão estético específico.

Também é proibido exigir medidas que prejudiquem a saúde ou que sejam abusivas, como exigir o uso de sapatos desconfortáveis para jornadas longas ou impedir o funcionário de usar acessórios que não prejudiquem suas atividades.

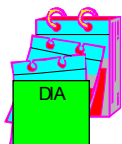
Vida Pessoal e Expressão Individual: Direito à liberdade fora do expediente

As empresas não devem interferir na vida pessoal dos empregados, especialmente fora do ambiente de trabalho. Isso inclui restrições ao uso de acessórios, cortes de cabelo ou tatuagens, desde que não comprometam a atividade exercida ou a imagem institucional de forma clara e comprovável.

Exemplo prático: Um analista administrativo que trabalha em ambiente interno não pode ser proibido de ter tatuagens, desde que estas não contenham mensagens ofensivas ou incompatíveis com os valores da empresa.

Regras sim, mas com bom senso e respeito

Estabelecer regras de aparência é legítimo e pode trazer benefícios para a imagem e a organização do ambiente de trabalho. Porém, essas regras devem ser aplicadas com equilíbrio, respeitando sempre a dignidade, os direitos individuais e evitando discriminação. O diálogo transparente entre empresa e colaboradores é essencial para alinhar expectativas e garantir um ambiente saudável e produtivo.



PAGAMENTO DE SALÁRIOS PRAZO E IMPACTOS DOS FERIADOS

No dia a dia da área de Recursos Humanos, garantir que o pagamento dos salários aconteça corretamente e dentro do prazo é essencial para manter a confiança dos colaboradores e evitar problemas legais. De forma geral, os salários devem ser pagos até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado. Porém, feriados nacionais, estaduais ou municipais podem impactar diretamente essa data, exigindo atenção e planejamento da empresa.

Quando o quinto dia útil coincide com um feriado, o pagamento deve obrigatoriamente ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior, de modo a assegurar que os trabalhadores recebam sem atraso.

Feriados que podem antecipar a folha

Feriados Nacionais fixos

Datas como 1º de janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de maio (Dia do Trabalho), 7 de setembro (Independência do Brasil), 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 2 de novembro (Finados), 15 de novembro (Proclamação da República) e 25 de dezembro (Natal) podem coincidir com o quinto dia útil e, por isso, exigem que o pagamento seja feito antes.

Feriados Estaduais e Municipais

Algumas datas específicas, como a terça-feira de Carnaval, Corpus Christi ou aniversários de cidades, também podem influenciar o calendário de pagamento. É fundamental acompanhar o calendário local para evitar surpresas.

Sábado conta?

É importante lembrar que o sábado é considerado dia útil para fins de pagamento de salário, então deve ser incluído na contagem dos cinco dias úteis, mesmo que a empresa não funcione nesse dia.

Como garantir que o pagamento aconteça sem atrasos

1. Conferir o calendário com antecedência

O RH deve analisar anualmente todos os feriados nacionais, estaduais e municipais e se organizar para garantir o pagamento sempre até o quinto dia útil, mesmo quando há feriados.

2. Planejamento financeiro do trabalhador

É importante orientar os colaboradores a manterem uma reserva financeira, pois mesmo com todo o planejamento, imprevistos podem acontecer.

3. Comunicação interna transparente

O canal entre RH e colaboradores deve estar sempre aberto. Caso surjam dúvidas sobre datas de pagamento, é essencial que o funcionário procure esclarecimentos antes de assumir que houve atraso.

4. Pagamento antecipado como estratégia

Para evitar transtornos, a empresa pode optar por antecipar o pagamento em meses com feriados que afetem o quinto dia útil. Essa prática demonstra comprometimento e ajuda a manter o clima organizacional positivo.

O que acontece quando o pagamento atrasa?

Multas e riscos legais

O atraso no pagamento pode gerar multas e juros, além de expor a empresa a ações trabalhistas, que podem comprometer financeiramente a organização.

Impactos na relação de confiança

Atrasos frequentes prejudicam a relação entre empresa e colaborador, diminuindo a motivação e a produtividade. Colaboradores inseguros sobre o recebimento do salário podem perder o engajamento no trabalho.

Exemplo prático

No mês de maio de 2025, o quinto dia útil caiu no dia 7 de maio (quarta-feira), pois o dia 1º de maio é feriado nacional. Se o pagamento fosse realizado após o dia 7, já seria caracterizado como atraso, podendo gerar as consequências citadas.

Planejamento é a chave para evitar problemas

Manter a folha de pagamento em dia depende de atenção aos detalhes, planejamento prévio e comunicação clara com os colaboradores. Além de evitar custos extras, essa prática fortalece a confiança e demonstra respeito aos trabalhadores, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.



LEI DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E LEI ORGÂNICA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL - ALTERAÇÃO

A Lei nº 15.157, de 01/07/25, DOU de 02/07/25, alterou a Lei nº 8.213, de 24/07/91, DOU de 25/07/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), e a Lei nº 8.742, de 07/12/93 (Lei Orgânica da Assistência Social), para dispensar o segurado do Regime Geral de Previdência Social e o beneficiário do benefício de prestação continuada da reavaliação periódica das condições da concessão do benefício quando a incapacidade for permanente, irreversível ou irrecuperável e para determinar a participação de especialista em infectologia na perícia médica de pessoa com síndrome da imunodeficiência adquirida. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu promulgo, nos termos do parágrafo 5º do art. 66 da Constituição Federal, a seguinte Lei:

Art. 1º - A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 43 - (...)

(...)

§ 5º - Os segurados com síndrome da imunodeficiência adquirida, doença de Alzheimer, doença de Parkinson e esclerose lateral amiotrófica são dispensados da avaliação referida no § 4º deste artigo.

§ 6º - Se a perícia médica constatar que a incapacidade é permanente, irreversível ou irrecuperável, o segurado aposentado por incapacidade permanente é dispensado da reavaliação das condições que ensejaram o afastamento ou a aposentadoria, concedidos judicial ou administrativamente, salvo quando houver fundamentada suspeita de fraude ou erro." (NR)

"Art. 60 - (...)

(...)

§ 15 - Os segurados com síndrome da imunodeficiência adquirida, doença de Alzheimer, doença de Parkinson e esclerose lateral amiotrófica são dispensados da avaliação referida no § 10 deste artigo.

§ 16 - A perícia médica de segurado com síndrome da imunodeficiência adquirida deverá ter a participação de pelo menos 1 (um) médico especialista em infectologia." (NR)

"Art. 101- (...)

(...)

§ 1º - Observado o disposto nos §§ 4º, 5º e 6º do art. 43 desta Lei, o aposentado por incapacidade permanente e o pensionista inválido que não tenham retornado à atividade são isentos do exame de que trata o inciso I docaputdeste artigo:

(...)" (NR)

Art. 2º - A Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (Lei Orgânica da Assistência Social), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 20 - (...)

(...)

§ 16 - Durante a avaliação da deficiência e do grau de impedimento de que trata o § 2º deste artigo, a perícia médica dos requerentes do benefício de prestação continuada com síndrome da imunodeficiência adquirida deverá ter a participação de pelo menos 1 (um) médico especialista em infectologia." (NR)

"Art. 21 - (...)

(...)

§ 5º - O beneficiário do benefício de prestação continuada é dispensado de avaliação médico-pericial periódica, desde que o impedimento de que trata o § 2º do art. 20 desta Lei seja permanente, irreversível ou irrecuperável, salvo quando houver fundamentada suspeita de fraude ou erro." (NR)

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de julho de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA



VÍRUS ZIKA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E PENSÃO ESPECIAL À PESSOA COM DEFICIÊNCIA PERMANENTE

A Lei nº 15.156, de 01/07/25, DOU de 02/07/25, dispôs sobre o direito a indenização por dano moral e a concessão de pensão especial à pessoa com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e 8.213, de 24 de julho de 1991. Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu promulgo, nos termos do parágrafo 5º do art. 66 da Constituição Federal, a seguinte Lei:

Art. 1º - Será concedida indenização por dano moral à pessoa com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, que consistirá em pagamento de parcela única no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), atualizado da data de publicação desta Lei até a data do pagamento pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Parágrafo único - Sobre a indenização prevista nocalputdeste artigo não incidirá o Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza.

Art. 2º - Será concedida pensão especial, mensal e vitalícia, à pessoa com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, de valor equivalente ao maior salário de benefício do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

§ 1º - O benefício previsto nocalputdeste artigo será devido a partir da data de protocolização do requerimento na Previdência Social.

§ 2º - O valor da pensão prevista nocalputdeste artigo será atualizado pelos mesmos índices e critérios estabelecidos para os benefícios do RGPS.

§ 3º - A comprovação do direito ao benefício de que trata ocalputdeste artigo dar-se-á pela apresentação de laudo de junta médica, pública ou privada, responsável pelo acompanhamento da pessoa com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika.

§ 4º - A pensão especial de que trata o caput deste artigo poderá ser acumulada com:

- I - indenização por dano moral concedida por lei específica, inclusive a prevista no art. 1º desta Lei;
- II - benefício de prestação continuada, de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993; ou
- III - benefícios previdenciários com renda equivalente a 1 (um) salário mínimo.

§ 5º - Na hipótese de vedação de acumulação da pensão especial com rendimento ou indenização que, a qualquer título, venham a ser pagos pela União a seus beneficiários, será permitida a opção pelo benefício mais vantajoso.

§ 6º - A pensão especial de que trata o caput deste artigo ficará isenta do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza.

§ 7º - Será devido abono anual ao titular da pensão especial, calculado, no que couber, da mesma forma que a gratificação natalina dos trabalhadores, e terá como base o valor da renda mensal do benefício do mês de dezembro de cada ano.

Art. 3º - A despesa decorrente da aplicação desta Lei correrá à conta do programa orçamentário Indenizações e Pensões Especiais de Responsabilidade da União.

Art. 4º - O art. 21 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 21 - (...)

(...)

§ 6º - A revisão de que trata o caput deste artigo, para efeito de constatação de permanência de deficiência, ficará dispensada no caso de benefício de prestação continuada concedido em virtude de deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, desde que o impedimento de que trata o § 2º do art. 20 desta Lei seja permanente, irreversível ou irrecuperável." (NR)

Art. 5º - A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 392 - (...)

(...)

§ 6º - A licença-maternidade de que trata o caput deste artigo será prorrogada por 60 (sessenta) dias em razão de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika." (NR)

"Art. 473 - (...)

§ 1º - (...)

§ 2º - Na hipótese de nascimento ou de adoção de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, o prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será ampliado para 20 (vinte) dias." (NR)

Art. 6º - Os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 71 - (...)

(...)

§ 2º - O salário-maternidade de que trata o caput deste artigo será prorrogado por 60 (sessenta) dias em razão de nascimento de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada Zika." (NR)

"Art. 71-A - (...)

(...)

§ 3º - O salário-maternidade de que trata o caput deste artigo será prorrogado por 60 (sessenta) dias no caso de adoção ou de guarda judicial de criança com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika." (NR)

Art. 7º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 1º de julho de 2025; 204º da Independência e 137º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Presidente da República Federativa do Brasil



MULTAS ADMINISTRATIVAS - PARÂMETROS PARA A APLICAÇÃO ALTERAÇÃO

A Portaria nº 1.131, de 03/07/25, DOU de 04/07/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou o art. 81 da Portaria nº 667, de 08/11/21, DOU de 11/11/21, que aprovou normas para a organização e tramitação dos processos de auto de infração, de notificação de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social; regulamenta o Sistema Eletrônico de Processo Administrativo Trabalhista; estabelece parâmetros para a aplicação das multas administrativas de valor variável, previstas na legislação trabalhista; e disciplina os procedimentos administrativos de emissão da certidão de débitos, oferta de vista, extração de cópia, verificação anual dos processos administrativos e procedimento para autorização do saque de FGTS pelo empregador, quando recolhido a empregados não optantes. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Processo nº 19955.202032/2025-53, resolve:

Art. 1º - A Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 81 - O empregador ou o responsável, obrigado ao Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, que não prestar as informações na forma e prazo estabelecidos em normatização específica, ou apresentá-las com incorreções ou omissões, ficará sujeito à multa no valor mínimo de R\$ 443,97 (quatrocentos e quarenta e três reais e noventa e sete centavos), acrescida de R\$ 104,31 (cento e quatro reais e trinta e um centavos) por trabalhador cuja informação tiver sido omitida ou declarada incorretamente.

§ 1º - O valor máximo das multas previstas neste artigo é de R\$ 44.396,84 (quarenta e quatro mil trezentos e noventa e seis reais e oitenta e quatro centavos), devendo ser aplicadas em dobro em caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade, nos termos do art. 25 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

§ 2º - O disposto neste artigo estende-se aos fatos geradores ocorridos no período de 1º de janeiro de 2020 até o dia anterior ao início da vigência da presente Portaria, aplicando-se, exclusivamente a esses fatos, um desconto de 40% (quarenta por cento) sobre o valor final da multa, para todos os infratores, sem prejuízo do disposto no art. 636, § 6º, da CLT, quando for o caso." (NR)

Art. 2º - O Anexo I da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar na forma do Anexo I.

Art. 3º - O Anexo IV da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar na forma do Anexo II.

Art. 4º - Ficam revogados os § 3º a § 5º do art. 81 da Portaria MTP nº 667, de 8 de novembro de 2021.

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

ANEXO I**ANEXO I - TABELA DE MULTAS ADMINISTRATIVAS COM CRITÉRIOS FIXOS DE CÁLCULO (VALORES EM REAIS - R\$)**

Natureza	Capitulação da infração	Base legal	Valor	Observações
Obrigatoriedade da CTPS	CLT, art.13	CLT, art. 55	R\$ 416,18	
Anotação de CTPS - Demais empregadores	CLT, art. 29	CLT, art. 29-A	R\$ 3.058,28	Por empregado que não teve sua CTPS anotada no prazo, acrescido de igual valor em cada reincidência
Anotação de CTPS - ME ou EPP	CLT, art. 29	CLT, art. 29-A, §1º	R\$ 815,54	Por empregado que não teve sua CTPS anotada no prazo, acrescido de igual valor em cada reincidência
Anotações de CPTS previstas no § 2º do art. 29	CLT, art. 29, § 2º	CLT, art. 29-B	R\$ 611,66	Por empregado que não teve sua CTPS anotada no prazo
Anotação desabonadora na CTPS	CLT, art. 29, § 4º	CLT, art. 29, § 5º, c/c art. 52	R\$ 208,09	
Registro de empregado - Lei nº 13.467, de 2017	CLT, art. 41	CLT, art. 47	R\$ 3.101,73	Por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência
Registro de empregado - Lei nº 13.467, de 2017 - ME/EPP	CLT, art. 41	CLT, art. 47, §1º	R\$ 827,13	Por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência
Falta de atualização ou preenchimento incompleto LRE/FRE - Lei nº 13.467, de 2017	CLT, art. 41, parágrafo único	CLT, art. 47-A	R\$ 620,35	Por empregado prejudicado
Venda CTPS (igual ou semelhante)	CLT, art. 51	CLT, art. 51	R\$ 1.248,55	
Extravios ou inutilização CTPS	CLT, art. 52	CLT, art. 52	R\$ 208,09	
Férias	CLT, art. 129 ao art. 152	CLT, art. 153	R\$ 176,03	Por empregado em situação irregular, dobrado em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei
Trabalho do menor (criança, adolescente e aprendiz)	CLT, art. 402 ao art. 441	CLT, art. 434	R\$ 416,18	Por menor irregular até o máximo de R\$ 2.080,90, salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro
Anotação indevida na CTPS do menor	CLT, art. 435	CLT, art. 435	R\$ 416,18	
Contrato individual de trabalho	CLT, art. 442 ao art. 508	CLT, art. 510	R\$ 416,18	Dobrado na reincidência
Atraso pagamento de salário	CLT, art. 459, § 1º	art. 4º, Lei nº 7.855/1989	R\$ 176,03	Por trabalhador prejudicado
Não pagamento verbas rescisórias prazo previsto	CLT, art. 477, § 6º	CLT, art. 477, § 8º	R\$ 176,03	Por empregado prejudicado
13º salário	Lei nº 4.090/1962, c/c Lei nº 4.749/1965	Lei nº 7.855/1989, art. 3º	R\$ 176,03	Por trabalhador prejudicado, dobrado na reincidência
Entrega de CAGED com atraso até 30 dias	Lei nº 4.923/1965	Lei nº 4.923/1965, art. 10	R\$ 4,62	Por empregado
Entrega de CAGED com atraso de 31 até 60 dias	Lei nº 4.923/1965	Lei nº 4.923/1965, art. 10	R\$ 6,94	Por empregado
Entrega de CAGED com atraso acima de 60 dias	Lei nº 4.923/1965	Lei nº 4.923/1965, art. 10	R\$ 13,88	Por empregado
Atividade petrolífera	Lei nº 5.811/1972	Lei nº 7.855/1989, art. 3º	R\$ 176,03	Por trabalhador

				prejudicado, dobrado na reincidência
Trabalhador rural	Lei nº 5.889/1973	Lei nº 5.889/1989, art. 18 com redação dada pela MPV nº 2164-41/2001	R\$ 392,89	Por empregado em situação irregular
Trabalhador temporário	Lei nº 6.019/1974	Lei nº 7.855/1989, art. 3º	R\$ 176,03	Por trabalhador prejudicado, dobrado na reincidência
Propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos	Lei nº 6.224/1975, art. 3º	Lei nº 6.224/1975, art. 4º, c/c CLT, art. 434	R\$ 416,18	Por menor irregular até o máximo de R\$ 2.080,90, salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro
Propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos	Lei nº 6.224/1975, art. 2º, caput	Lei nº 6.224/1975, art. 4º, c/c CLT, art. 510	R\$ 416,18	Dobrado na reincidência
Vale-transporte	Lei nº 7.418/1985	Lei nº 7.855/1989, art. 3º	R\$ 176,03	Por trabalhador prejudicado, dobrado na reincidência
RAIS: deixar de prestar informações ao eSocial na forma e prazo estabelecidos em normatização específica, ou apresentá-las com omissões ou incorreções.	Lei nº 7.998, de 1990, art. 24 c/c Portaria MTP nº 671 de 2021, art. 145.	Lei nº 7.998, de 1990, art. 25, combinado com art. 81, caput e § 1º, com redação dada por esta Portaria	R\$ 443,97	Acrescido de R\$ 104,31 por trabalhador cuja informação tiver sido omitida ou declarada incorretamente, observado o valor máximo de R\$44.396,84. Dobrado em caso de caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.
RAIS: deixar de prestar informações ao eSocial na forma e prazo estabelecidos em normatização específica, ou apresentá-las com omissões ou incorreções, para fatos geradores ocorridos no período de 1 de janeiro de 2020 até o dia anterior ao início da vigência da presente Portaria.	Lei nº 7.998, de 1990, art. 24 c/c Portaria SEPRT nº 1.127 de 2019, art. 2º, e/ou Portaria MTE 671 de 2021, art. 145.	Lei nº 7.998, de 1990, art. 25, combinado com art. 81, caput, § 1º e § 2º, com redação dada por esta Portaria	R\$ 443,97	Acrescido de R\$ 104,31 por trabalhador cuja informação tiver sido omitida ou declarada incorretamente, observado o valor máximo de R\$44.396,84. Dobrado em caso de caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade. Sobre o valor final da multa, será aplicado desconto de 40% para todos os infratores.
Contrato de trabalho por prazo determinado	Lei nº 9.601/1998, art. 3º e art. 4º	Lei nº 9.601/1998, art. 7º	R\$ 550,09	
Trabalhador avulso	Lei nº 12.023/2009	Lei nº 12.023/2009, art. 10	R\$ 516,95	Por trabalhador avulso prejudicado
Cooperativa de trabalho	Lei nº 12.690/2012	Lei nº 12.690/2012, Art. 17, § 1º	R\$ 516,95	Por trabalhador prejudicado, dobrado na reincidência
Programa Seguro-Emprego	Lei nº 13.189/2015	Lei nº 13.189/2015, Art. 8º, §1º	100%	Percentual incidente sobre os recursos recebidos do FAT. Aplicada em dobro no caso de fraude
Prática discriminatória	Lei nº 9.029/1995	Lei nº 9.029/1995, art. 3º, inciso I	10 (dez) vezes o maior salário pago pelo empregador	
FGTS - falta de depósito referente a competências posteriores à implantação do FGTS Digital	Lei nº 8.036, de 1990, art. 23, § 1º, inciso I	Lei nº 8.036, de 1990, art.23, § 2º, "b", com redação dada pela Lei nº 14.438, de 2022	30%	Percentual incidente sobre o débito do FGTS referente à competência posterior à implantação do FGTS Digital. O valor será dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, ardil, resistência, embaraço ou desacato
FGTS - deixar de computar parcela de	Lei nº 8.036, de 1990, art. 23, § 1º, inciso IV	Lei nº 8.036, de 1990, art.23, § 2º, "b", com	30%	Percentual incidente sobre o débito do FGTS

remuneração referentes às competências posteriores à implantação do FGTS Digital		redação dada pela Lei nº 14.438, de 2022		referente à competência posterior à implantação do FGTS Digital. O valor será dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, artil, resistência, embaraço ou desacato
FGTS - deixar de efetuar depósito referente à débito constituído em notificação de débito referente à competências posteriores à implantação do FGTS Digital	Lei nº 8.036, de 1990, art. 23, § 1º, inciso V, com redação dada pela Lei nº 14.438, de 2022	Lei nº 8.036, de 1990, art.23, § 2º, "b", com redação dada pela Lei nº 14.438, de 2022	30%	Percentual incidente sobre o débito do FGTS referente à competência posterior à implantação do FGTS Digital. O valor será dobrado na reincidência, fraude, simulação, artifício, artil, resistência, embaraço ou desacato

ANEXO II

ANEXO IV - TABELA DAS MULTAS ADMINISTRATIVAS COM CRITÉRIOS VARIÁVEIS DE CÁLCULO PARÂMETROS ESPECIAIS DE GRADAÇÃO (VALORES EM REAIS - R\$)

Natureza	Capitulação da infração	Base legal	Valor Mínimo	Valor Máximo	Observações
Segurança do Trabalho	CLT, art. 154 ao art. 200	CLT, art. 201	R\$ 693,11	R\$ 6.935,56	Valor máximo em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei
Medicina do Trabalho	CLT, art. 154 ao art. 200	CLT, art. 201	R\$ 415,87	R\$ 4.160,89	Valor máximo em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei
Radialista	Lei nº 6.615/1978	Lei nº 6.615/1978, art. 27	R\$ 117,91	R\$ 1.179,11	R\$ 58,96 por empregado. Valor máximo na reincidência, embaraço ou resistência, artifício ou simulação com objetivo de fraudar a lei
Artista	Lei nº 6.533/1978	Lei nº 6.533/1978, art. 33	R\$ 117,91	R\$ 1.179,11	R\$ 58,96 por empregado. Valor máximo na reincidência, embaraço ou resistência, artifício ou simulação com objetivo de fraudar a lei
RAIS: não entregar a declaração no prazo legal pelo GDRAIS ou GDRAIS Genérico	Lei nº 7.998/1990, art. 24	Lei nº 7.998/1990, art. 25	R\$ 440,07	R\$ 44.007,30	Dobrado em caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.
RAIS: omitir informação, ou	Lei nº 7.998/1990, art. 24	Lei nº 7.998/1990, art. 25	R\$ 440,07	R\$ 44.007,30	Dobrado em caso de reincidência,

prestar declaração falsa ou inexata pelo GDRAIS ou GDRAIS Genérico					oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.
Seguro-desemprego: não entregar as guias em caso de demissão sem justa causa.	Lei nº 7.998/1990, art. 24	Lei nº 7.998/1990, art. 25	R\$ 440,07	R\$ 44.007,30	Dobrado em caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade
Segurança do Trabalho Portuário	Lei nº 9.719/1998, art. 9º	Lei nº 9.719/1998, art. 10, II	R\$ 594,50	R\$ 5.944,98	Dobrada em caso de reincidência, oposição à fiscalização e desacato à autoridade
Medicina do Trabalho Portuário	Lei nº 9.719/1998, art. 9º	Lei nº 9.719/1998, art. 10, II	R\$ 356,70	R\$ 3.566,99	Dobrada em caso de reincidência, oposição à fiscalização e desacato à autoridade
Pessoa com Deficiência - PCD	Lei nº 8.213/1991, art. 93	Lei nº 8.213/1991, art. 133			Os valores mínimo e máximo previstos no art. 133 da Lei nº 8.213/1991 são atualizados por ato do Ministério da Economia.