



Publicada portaria que consolida regras sobre CTPS e alguns sistemas e cadastros do MTE

Publicada em 18/12/2025, a [Portaria Consolidada MTE 1/2025](#)¹ que reorganiza/consolida em documento único, disposições (já existentes) relativas à Carteira de Trabalho Digital e aos principais sistemas, cadastros e estatísticas utilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em especial sobre:

- ✓ **registro de empregados e anotações na CTPS e sua emissão digital;**
- ✓ **cadastro obrigatório por meio do eSocial**, bem como a **disponibilização e utilização de informações** contidas nas bases de dados do **CAGED**, da **RAIS**, do **Seguro-Desemprego**, do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm** e do **Novo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - Novo Bem**;
- ✓ Domicílio Eletrônico Trabalhista - **DET** e o Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico - **eLIT**;
- ✓ **certidões de cumprimento das cotas de pessoas com deficiência e reabilitados da Previdência Social e de aprendizes;**
- ✓ Classificação Brasileira de Ocupações – **CBO** e o Quadro Brasileiro de Qualificações - **QBQ**;
- ✓ Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - **PDET**;
- ✓ cadastramento de informações contratuais de trabalhadores junto ao Agente Operador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - **FGTS**;
- ✓ concessão dos **perfis de acessos** administrativos ao eSocial, FGTS Digital, DET e Sistema de Procurações Eletrônicas - **SPE**.

Confira neste RT Informa as principais disposições da portaria consolidadora.

¹ A Portaria Consolidada MTE 1/2025 foi republicada no DOU de 30.12.2025, para corrigir alguns equívocos e inconsistências identificadas no texto original publicado em 18.12.2025. O presente RT Informa já adota a versão republicada.

a) Carteira de Trabalho Digital

A portaria define que a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, documento em que são registrados os dados relativos ao contrato de trabalho, terá como identificação única o CPF e será **emitida preferencialmente em meio eletrônico**, sendo, no caso, denominada **Carteira de Trabalho Digital**.

Todos os inscritos no CPF têm emitida automaticamente sua CTPS Digital (mas não se equipara aos documentos de identificação civil previstos no art. 2º da Lei 12.037/2009), e deve ser habilitada por aplicativo eletrônico específico, de mesmo nome, ou por meio do serviço específico da Carteira de Trabalho Digital diretamente no portal gov.br.

Deve-se destacar que a comunicação, pelo trabalhador ao empregador, do número de inscrição no CPF e de sua data de nascimento equivale à apresentação da Carteira de Trabalho Digital e dispensa a emissão de recibo pelo empregador, devendo ser garantido acesso às informações ao trabalhador de seu contrato de trabalho na CTPS Digital.

b) Registro de empregados e anotações na CTPS

Estabelece a portaria que o registro de empregados e as anotações na CTPS Digital serão realizados pelo empregador exclusivamente por meio do eSocial. Entre os dados de registro de empregados estão os relativos à admissão no emprego, férias, acidentes, e outras circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador, devendo ser informados, nos seguintes prazos:

(i) até o dia anterior ao início das atividades do trabalhador:

- número do CPF;
- data de nascimento;
- data de admissão;
- matrícula do empregado;
- categoria do trabalhador, conforme classificação adotada pelo eSocial;
- natureza da atividade (urbano ou rural);
- código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- valor do salário contratual; e
- tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término nos casos de contrato por prazo determinado;

(ii) até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido:

- nome completo, sexo, grau de instrução, endereço, nacionalidade, etnia, raça, e, desde que requerido pelo empregado, o nome social;
- descrição do cargo e, quando for o caso, da função;
- descrição do salário variável, quando for o caso;
- nome e dados cadastrais dos dependentes;
- horário de trabalho ou informação de enquadramento conforme disposto no art. 62 da CLT;
- identificação do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado ou, no caso do empregado doméstico, identificação do endereço onde o trabalhador exerce suas atividades;
- informação de empregado com deficiência ou reabilitado, constatado em certificado de reabilitação ou laudo caracterizador de deficiência que comprove a condição de deficiência para fins de cumprimento da reserva legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991;
- indicação do empregador para o qual a contratação de aprendiz está sendo computada no cumprimento da cota, nos casos em que a contratação é feita por entidade sem fins lucrativos;
- identificação do alvará judicial em caso de contratação de trabalhadores com idade inferior à legalmente permitida;
- data de inclusão do empregado doméstico no FGTS, nos casos de admissão anterior a 1º de outubro de 2015, ou data de opção pelo FGTS, nos casos de admissão anterior a 5 de outubro de 1988, para os demais empregados;
- informação relativa a registro sob ação fiscal ou por força de decisão judicial, quando for o caso;
- número do CNPJ do sindicato representativo da categoria preponderante da empresa ou da categoria diferenciada e, se houver, a sua data-base;
- condição de ingresso no Brasil do trabalhador de nacionalidade estrangeira e indicação se sua permanência no País é por prazo determinado ou indeterminado;
- indicação da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão e a descrição do fato ao qual se vincula o término do contrato por prazo determinado, se for o caso;
- tipo de admissão, conforme classificação adotada pelo eSocial; e
- data do ingresso na sucessora, CNPJ da sucedida e matrícula do trabalhador na sucedida em caso de transferência.

(iii) até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao da ocorrência:

- alterações cadastrais e contratuais relativas a :
 - categoria do trabalhador, conforme classificação adotada pelo eSocial;
 - natureza da atividade (urbano ou rural);

- código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO;
- valor do salário contratual;
- nome completo, sexo, grau de instrução, endereço, nacionalidade, etnia, raça, e, desde que requerido pelo empregado, o nome social;
- descrição do cargo e, quando for o caso, da função;
- descrição do salário variável, quando for o caso;
- nome e dados cadastrais dos dependentes;
- horário de trabalho ou informação de enquadramento conforme disposto no art. 62 da CLT;
- identificação do estabelecimento ao qual o empregado está vinculado ou, no caso do empregado doméstico, identificação do endereço onde o trabalhador exerce suas atividades;
- informação de empregado com deficiência ou reabilitado, constatado em certificado de reabilitação ou laudo caracterizador de deficiência que comprove a condição de deficiência para fins de cumprimento da reserva legal prevista no art. 93 da Lei 8.213/1991;
- indicação do empregador para o qual a contratação de aprendiz está sendo computada no cumprimento da cota, nos casos em que a contratação é feita por entidade sem fins lucrativos;
- identificação do alvará judicial em caso de contratação de trabalhadores com idade inferior à legalmente permitida;
- número do CNPJ do sindicato representativo da categoria preponderante da empresa ou da categoria diferenciada e, se houver, a sua data-base;
- condição de ingresso no Brasil do trabalhador de nacionalidade estrangeira e indicação se sua permanência no País é por prazo determinado ou indeterminado;
- indicação da existência de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão e a descrição do fato ao qual se vincula o término do contrato por prazo determinado, se for o caso;
- alteração relativa ao tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado, quando houver indeterminação do prazo do contrato de trabalho originalmente firmado por prazo determinado cujo termo estava vinculado à ocorrência de um fato;
- afastamentos temporários descritos no anexo I da portaria;

- informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador e ao exame toxicológico a que deve se submeter o motorista profissional empregado, observado o disposto no § 9º do art. 13 da portaria (exigível apenas a partir de 1º de janeiro de 2023, data da implantação do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP);
- informações relativas às condições ambientais de trabalho (exigível apenas a partir de 1º de janeiro de 2023, data da implantação do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP);
- transferência do empregado para empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas;
- cessão do empregado, com indicação da data da cessão, CNPJ do cessionário e existência de ônus para o cedente;
- reintegração ao emprego; e
- treinamentos, capacitações, exercícios simulados e outras anotações que obrigatoriamente devam constar no registro do empregado por força das normas regulamentadoras.

(iv) no décimo sexto dia do afastamento:

- por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a 15 (quinze) dias; e
- por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias pelo mesmo motivo que gerou a incapacidade, e tiverem em sua totalidade duração superior a 15 (quinze) dias. Destaca-se que todos os afastamentos ainda não informados que forem utilizados para o cômputo desse período de 15 (quinze) dias devem ser informados no décimo sexto dia do afastamento.

(v) de imediato:

- o acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte; e
- afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de 60 (sessenta) dias do retorno de afastamento anterior pelo mesmo motivo que tenha gerado a incapacidade, gerador do recebimento de auxílio-doença.

(vi) até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência:

- o acidente de trabalho e a doença profissional que não resulte morte; e
- a prorrogação do contrato por prazo determinado, com indicação da data de término.

(vii) até o décimo dia seguinte ao da ocorrência (excluído o dia do desligamento e incluído o do vencimento), os dados de desligamento quando acarretar extinção do vínculo empregatício, com a indicação da data e do motivo do desligamento, da data do aviso prévio e, se indenizado, da data projetada

para término do contrato de trabalho, bem como se o empregado participou de programa de demissão voluntária ou incentivada.

A prestação das informações previstas referentes ao acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte, ou ao acidente de trabalho e à doença profissional que não resulte morte, somente é exigível a partir das datas a seguir, quando foi iniciada a obrigatoriedade do envio dos eventos de segurança e saúde do trabalho ao eSocial:

- **13 de outubro de 2021**, para empregadores integrantes do grupo 1 do eSocial (empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões);
- **10 de janeiro de 2022**, para empregadores integrantes dos grupos 2 (entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões e que não sejam optantes pelo Simples Nacional) e 3 do eSocial (empregadores optantes pelo Simples Nacional e entidades sem fins lucrativos, empregadores pessoa física - exceto doméstico -, e produtor rural PF); e
- **1º de janeiro de 2023**, para empregadores integrantes dos grupos 4 do eSocial (órgãos públicos e organizações internacionais).

c) Obrigações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED e da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS

A comunicação de admissões e dispensas para o CAGED, será cumprida por meio do eSocial, mediante o envio das seguintes informações:

- data da admissão, número de inscrição do trabalhador no CPF e salário contratual, que deverão ser prestadas até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do trabalhador;
- data da extinção do vínculo empregatício e motivo da rescisão do contrato de trabalho, que deverão ser prestadas até o décimo dia seguinte ao da sua ocorrência;
- último salário do empregado, que deverá ser prestada até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao da ocorrência da alteração salarial;
- 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 15 (quinze) do mês seguinte ao da ocorrência;
- reintegração, que deverá ser prestada até o dia 15 (quinze) do mês seguinte ao da ocorrência; e
- local de trabalho, horário contratual, informação de deficiência ou de reabilitado pela Previdência Social, quando houver, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente à admissão.

As informações para a RAIS também serão cumpridas por meio do eSocial. Não obstante os casos específicos, a regra geral será de envio das seguintes informações nos prazos abaixo mencionados em relação aos empregados:

(i) até o dia imediatamente anterior ao do início das atividades do empregado, com número do CPF; datas de nascimento e de admissão; categoria do empregado, conforme classificação adotada pelo eSocial; natureza da atividade e código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO; valor do salário contratual; e tipo de contrato em relação ao seu prazo;

(ii) até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do início das atividades do empregado, o local de trabalho; o horário contratual; a condição de pessoa com deficiência ou de reabilitado pela Previdência Social, quando aplicável; e etnia e raça;

(iii) até o décimo dia subsequente ao desligamento, a data e motivo do desligamento, incluídas a data do aviso prévio e da projeção em caso de aviso prévio indenizado; os valores das verbas rescisórias devidas; e eventual participação do empregado em programa de demissão voluntária ou incentivada;

(iv) até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao da ocorrência para a 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 à categoria do empregado, à natureza da atividade e código da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO; ao valor do salário contratual; e ao tipo de contrato em relação ao seu prazo; bem como ao local de trabalho e ao horário contratual; as alterações cadastrais relativas à condição de pessoa com deficiência ou reabilitado e de etnia e raça; além de afastamentos temporários descritos no anexo I da portaria;

(v) até o dia 15 (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;

(vi) no décimo sexto dia do afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a 15 (quinze) dias ou por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias pelo mesmo motivo que gerou a incapacidade, e tiverem em sua totalidade duração superior a 15 (quinze) dias; e

(vii) no dia do início de afastamento por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, quando ocorrer dentro do prazo de 60 (sessenta) dias do retorno de afastamento anterior pelo mesmo motivo que tenha gerado a incapacidade, gerador do recebimento de auxílio-doença;

Destaca-se que há regras similares para cooperados, pessoal da administração pública, temporários, diretores, autônomos, entre outros, que podem ser lidas a partir do inciso II do art. 19 da Portaria.

O empregador que não prestar as informações na forma e prazo indicados anteriormente, ou apresentá-las com incorreções ou omissões, sujeitar-se-á à multa prevista no art. 25 da Lei 7.998/1990.

d) Do Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET e do Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico – eLIT

O DET (art. 628-A da CLT) é instrumento oficial de comunicação e de prestação de serviços digitais entre a Inspeção do Trabalho e o empregador, e se aplica a todos os sujeitos à Inspeção do Trabalho, tenham ou não empregados, sendo destinado a:

- cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, procedimentos fiscais, intimações, notificações, decisões proferidas nos processos de contencioso administrativo trabalhista e avisos em geral;
- envio, pelo empregador, de documentação eletrônica e em formato digital exigida em razão da instauração de procedimento administrativo ou de medida de fiscalização, permitir a apresentação de defesa e recursos no âmbito desses processos;
- assinalar prazos para o atendimento de exigências de procedimentos administrativos ou medidas de fiscalização;
- emissão de certidões, inclusive relacionadas a infrações administrativas trabalhistas, a débitos de FGTS, e ao cumprimento de obrigações relacionadas à legislação trabalhista;
- disponibilizar ferramentas gratuitas para elaboração de autodiagnóstico trabalhista e avaliação de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- disponibilizar consulta à legislação trabalhista;
- simplificar os procedimentos de pagamento de multas administrativas e obrigações trabalhistas;
- registrar os atos de fiscalização e o lançamento de seus resultados;
- possibilitar a consulta, pelos empregadores, de informações relativas às fiscalizações registradas no âmbito do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, bem como dos trâmites de processos administrativos trabalhistas em que figurem como parte interessada; e
- orientações, informações e conselhos técnicos para o cumprimento da legislação trabalhista.

O **empregador** (em relação ao DET) **tem a responsabilidade** de: manter o acesso ao seu provedor de internet e a configuração do computador utilizado nas transmissões eletrônicas; consultar o DET para fins de ciência das comunicações; verificar a regular transmissão e assegurar-se do efetivo recebimento das petições e documentos pelo sistema do DET; e informar e manter atualizado pelo menos um endereço postal eletrônico (e-mail).

O empregador será considerado ciente da comunicação via DET no dia em que for realizada a consulta eletrônica de seu teor; ou automaticamente, no primeiro dia após o período de 15 (quinze) dias corridos (contado excluindo o dia do começo e incluindo o do vencimento), quando não houver sido realizada a

consulta de seu teor. Tais comunicações são consideradas pessoais e dispensam publicação no DOU ou por via postal, mas o início da contagem não ocorrerá em sábados, domingos, feriados nacionais e pontos facultativos nacionais, e nos horários das 6 às 20 horas.

Destaca-se que essa regulamentação não se aplica aos atos processuais inerentes ao processo administrativo eletrônico trabalhista de autos de infração e de notificações de débito de FGTS e de contribuição social, regidos por Portaria que regulamenta os processos de contencioso administrativo trabalhista.

O **livro de inspeção do trabalho** (LIT) será adotado como uma das funcionalidades do DET, em substituição ao livro impresso, sendo chamado Livro de Inspeção do Trabalho eletrônico (eLIT).

(e) Certidões de Cumprimento da Reserva Legal de Contratação de PcDs e Reabilitados da Previdência Social e de Contratação de Aprendizes

O MTE disponibilizará sistema eletrônico para emissão de certidões de cumprimento da reserva legal de contratação de pessoas com deficiência (PcDs) e de aprendizes, com base exclusivamente nas informações prestadas por meio do eSocial.

No entanto, a emissão das certidões não elide a fiscalização ou a imposição de eventuais sanções pelo descumprimento das reservas legais da contratação de PcDs e reabilitados da Previdência Social ou da contratação de aprendizes.

Essas certidões não abrangem as certidões emitidas por força de decisão judicial, nem se houver termo de compromisso firmado entre empresa e fiscalização do trabalho.

PcDs. Incluem-se na base de cálculo para a cota para PcDs e para reabilitados da Previdência Social os próprios PcDs e reabilitados empregados pela empresa, bem como os trabalhadores contratados sob a modalidade de contrato intermitente. Por outro lado, não são incluídos nessa base de cálculo os aprendizes da empresa (com ou sem deficiência), bem como os afastados por incapacidade permanente. Por fim, aprendizes (inclusive com deficiência), os empregados afastados por incapacidade permanente e os trabalhadores contratados sob a modalidade de contrato intermitente não serão considerados para fins de cumprimento da reserva legal.

No cálculo da cota, se houver fração, essa será considerada como mais um empregado que deve ser contratado para cumprimento da cota.

Aprendizes. Para o cálculo da cota de aprendizes, será aplicado o percentual de 5 a 15% do total de trabalhadores no estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos (a exemplo das atividades insalubres e perigosas). Não serão incluídas nesse caso as funções que demandem nível técnico ou superior, as caracterizadas como direção, gerência ou confiança, o trabalho temporário, aprendizes e os afastados por incapacidade permanente.

No cálculo da cota, se houver fração, essa será considerada como mais um empregado que deve ser contratado para cumprimento da cota.

f) Classificação Brasileira de Ocupações – CBO

A portaria define a CBO como sistema de classificação de ocupações, com o objetivo de retratar as diversas atividades laborais existentes no País, de forma padronizada, para fins de levantamentos estatísticos e usos nos registros administrativos, ou seja, não tem efeitos de regulamentação profissional ou similar. Além disso, a CBO não tipifica nem caracteriza vínculos trabalhistas de qualquer natureza e não implica obrigações decorrentes da mudança da nomenclatura do cargo exercido pelo trabalhador.

A atualização da CBO será feita anualmente de acordo com metodologia a ser definida pela Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho da Secretaria-Executiva.

g) Cadastramento de Informações Contratuais de Trabalhadores junto ao Agente Operador do FGTS

Os empregadores deverão cadastrar junto à Caixa Econômica Federal as informações contratuais referentes aos trabalhadores. Esse cadastramento ocorrerá de forma automática para os empregadores que prestarem as informações cadastrais e contratuais dos trabalhadores no FGTS Digital. Já para as admissões de trabalhadores anteriores a 1º de março de 2024, o cadastramento de que trata o caput será feito mediante documento próprio junto à Caixa Econômica Federal, que tomará as medidas necessárias para efetivar o cadastramento.

Vigência

A Portaria consolidadora, que trata de várias outras matérias, entrou em vigor em **02 de janeiro de 2026**.

Consulte [aqui](#) o seu inteiro teor.

