

RT INFORMA



Publicada Portaria que rege processos administrativos de autos de infração e multas previstas na legislação trabalhista

Publicada [Portaria nº 667](#) (DOU de 11/11/2021, Seção 1), do Ministério do Trabalho e Previdência, que rege sobre: **(i)** a organização e tramitação os processos administrativos de autos de infração e de notificação de débito do FGTS e da contribuição Social, **(ii)** o sistema eletrônico de processo administrativo trabalhista, **(iii)** a imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista, **(iv)** o procedimento para autorização do saque de FGTS pelo empregador, quando recolhido a empregados não optantes, **(v)** e os procedimentos administrativos de oferta de vista e cópia e de verificação anual dos processos físicos. A portaria entrou em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Em janeiro de 2022 foi publicada a [Portaria nº 91](#) (DOU de 28/01/2022, Seção 1), do Ministério do Trabalho e Previdência, que corrige a redação do Anexo I da Portaria 667. As alterações entraram em vigor em 01 de fevereiro.

Confira os principais pontos.

Do auto de infração

Os autos de infração e a notificação de débito do FGTS e Contribuições Sociais serão lavrados eletronicamente por meio do sistema da Auditoria Fiscal do Trabalho. Os autos emitidos em meio físico continuarão válidos até a extinção do processo.

Os autos podem ser lavrados presencialmente pelo Auditor Fiscal do Trabalho – AFT no local de trabalho ou em qualquer outro lugar onde os AFTs realizem atos de inspeção, inclusive em trabalho remoto. Além disso a validade probatória dos autos e notificações não está condicionada a assinatura do infrator ou testemunhas.

O auto de infração deve conter os seguintes elementos:

- nome, inscrição, endereço e CEP do autuado, constantes dos cadastros de pessoa física ou jurídica;

- código de atividade segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE e número total de empregados de todos os estabelecimentos do autuado;
- ementa da autuação e seu código;
- narrativa clara e precisa do fato caracterizado como infração, com referência às circunstâncias pertinentes;
- capitulação do fato, mediante citação expressa do dispositivo legal infringido;
- elementos de convicção;
- ciência do prazo para apresentação de defesa e indicação do local para sua entrega;
- local e data;
- assinatura e identificação do Auditor-Fiscal do Trabalho autuante; e
- assinatura e identificação do autuado, seu representante ou preposto, quando o recebimento do auto de infração ocorrer de forma pessoal.

O auditor poderá anexar elementos probatórios ao auto, como documentos, fotos e vídeos. Após a lavratura do auto é proibido alterar sujeito, motivação, fato e elementos de convicção, exceto quando se tratar de omissão ou erro na capitulação que pode ser corrigido, antes do julgamento, pelo chefe da unidade regional de multas e recursos.

Em relação a notificação por débitos ao FGTS ou contribuição social não efetuada, será expedida notificação ao infrator, com prazo de 10 dias para recolhimento do débito ou apresentação de defesa.

Do processo administrativo

O processo administrativo tem início com o protocolo do auto de infração ou notificação de débito, sendo que cada auto de infração ou notificação de débito resultará em um processo administrativo.

O interessado será notificado das decisões que resultem em imposição de deveres, ônus, sanções ou restrição ao exercício de direitos; e dos despachos, quando forem acrescentadas informações que possam influir no seu direito de defesa, sendo-lhe reaberto o prazo de defesa. A notificação pode ocorrer por escrito de forma pessoal, por meio postal ou por publicação no diário oficial; podendo ainda ser realizada por meio eletrônico através de sistema a ser implementado pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Os prazos serão contados a partir da ciência oficial, em modo contínuo.

Reincidência

Será considerado reincidente aquele que for autuado por infração ao mesmo dispositivo legal, antes de decorridos dois anos da decisão definitiva de imposição da penalidade.

Para cada auto de infração ou notificação de débito deve ser apresentada defesa por escrito, com documentos que a fundamentem, em 10 dias. Decisões proferidas sem observância do direito de defesa poderão ser declaradas nulas.

Os processos administrativos serão julgados em primeira instância, pelo chefe da unidade regional de multas e recursos; e em segunda instância, pelo Coordenador-Geral de Recursos. Caso o mérito do auto de infração ou da notificação de débito seja discutido em ação judicial, resultará em renúncia ao direito de se manifestar na esfera administrativa com desistência do recurso ou defesa interpostos.

Do acesso ao sistema eletrônico de processo administrativo trabalhista

O sistema eletrônico de processo administrativo trabalhista, implementado pela Coordenação-Geral de Recursos, tem por finalidade a tramitação informatizada dos processos de auto de infração e notificação de débito do FGTS e da Contribuição Social.

Com a implantação do sistema eletrônico de processo administrativo, o autuado recebe uma chave de acesso ao sistema para que possa ter acesso à íntegra do auto de infração, notificação de débito, despachos, decisões e quaisquer documentos constantes do processo administrativo, além de viabilizar o peticionamento eletrônico. O protocolo de petições fica disponível de segunda a sexta, diariamente, das oito às dezoito horas.

O acesso ao sistema de Processo Eletrônico de Autos de Infração e Notificações de Débito é feito por meio do endereço eletrônico:

<https://eprocesso.sit.trabalho.gov.br/>

Os processos atualmente em trâmite em meio físico terão os atos praticados na forma que lhes é própria, até o prazo máximo de dois anos, contados da data de vigência desta Portaria. Ao fim do prazo previsto, os processos em meio físico ainda em curso serão digitalizados e inseridos no sistema, seguindo o trâmite eletrônico a partir da fase em que se encontrarem.

Da imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista

A portaria estabelece, em seus anexos, os critérios e valores para aplicação das multas administrativas no âmbito da legislação trabalhista, podendo ser com critérios fixos ou variáveis de cálculo. O Anexo I estabelece os critérios fixos, e os variáveis estão nos anexos II (tabela das multas com critérios variáveis), III (gradação das multas com critérios variáveis) e IV (parâmetros especiais de gradação).

Não poderá haver mais de um agravante na aplicação da multa, ainda que existam mais de uma situação agravante. Ademais, quando houver previsão de aplicação da multa em dobro, o valor poderá exceder o valor máximo estabelecido.

Para multas relacionadas a questões de **segurança e medicina do trabalho** serão aplicados os critérios de gradação previstos na Norma Regulamentadora 28.

O critério geral para as multas administrativas calculadas conforme critérios variáveis, quando a lei não determinar sua imposição pelo valor máximo, deve observar os seguintes parâmetros:

- natureza da infração;
- intenção do infrator;
- meios ao alcance do infrator para cumprir a lei;
- extensão da infração; e
- situação econômico-financeira do infrator.

Além disso, o valor final da multa administrativa variável será calculado aplicando-se o percentual fixo de vinte por cento do valor máximo previsto, acrescidos os seguintes percentuais:

1. de 8 a 40%, conforme o porte econômico do infrator, conforme item II da Tabela "A" do Anexo III;
2. de 40%, conforme a extensão a infração, às infrações relacionadas na alínea "a" do item III da Tabela "A" do Anexo III; e
3. de 8 a 40%, conforme a extensão da infração, às demais infrações, conforme alínea "b" do item III da Tabela "A" do Anexo III.

Algumas multas possuem, além do critério variável, parâmetros de gradação específicos. Sendo: da penalidade pelo descumprimento da obrigação de declaração da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.

O empregador que não entregar a RAIS no prazo legal fica sujeito à multa prevista a partir de R\$ 425,64 acrescido de R\$ 106,40 por bimestre de atraso, contados até a data de entrega da RAIS respectiva ou da lavratura do auto de infração, se esse ocorrer primeiro.

O valor da multa quando decorrente da lavratura de auto de infração deverá ser acrescido de percentuais, em relação ao valor máximo da multa, a critério da autoridade julgadora, na seguinte proporção:

1. de 0 a 4%: para empresas com 0 a 25 empregados;
2. de 5 a 8%: para empresas com 26 a 50 empregados;
3. de 9 a 12%: para empresas com 51 a 100 empregados;
4. de 13 a 16%: para empresas com 101 a 500 empregados; e
5. de 17 a 20%: para empresas com mais de 500 empregados.

O empregador que omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, fica sujeito à multa prevista que parte de R\$ 425,64, acrescidos de R\$ 26,60 por empregado omitido ou declarado falsa ou inexatamente.

O valor pode ser dobrado caso o atraso da entrega ou correção do erro ultrapassar o último dia do ano de exercício, ou ainda em caso de reincidência, oposição a fiscalização ou desacato a autoridade.

Das obrigações cumpridas por meio do envio de informações pelo eSocial, no que concerne à RAIS

O empregador que não prestar as informações no eSocial na forma e prazo estabelecidos, em normatização específica, ou apresentá-las com incorreções ou omissões, ficará sujeito à multa a partir de R\$ 425,64, acrescidos de:

1. R\$ 425,64 por trabalhador prejudicado em relação à informação de data da admissão, data de nascimento e CPF do trabalhador;
2. R\$ 141,88 por trabalhador prejudicado em relação à informação de data e motivo da rescisão de contrato, e os valores das verbas rescisórias devidas;
3. R\$ 100,00 por empregado prejudicado em relação à informação, relativa a cada competência, de valores de parcelas integrantes e não integrantes das remunerações mensais dos trabalhadores, com a correspondente discriminação e individualização dos valores.

O valor máximo das multas previstas para estas infrações é de R\$ 42.563,99, aplicadas em dobro em caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade. Os valores podem ser reduzidos em 40% caso o empregador preste ou corrija as informações de forma espontânea, antes de qualquer procedimento instaurado pela Auditoria do Trabalho e em 20% caso o faça após a instauração de procedimento.

Da penalidade pelo descumprimento das obrigações relativas ao programa do Seguro-Desemprego

O empregador que, no ato da dispensa, deixar de fornecer ao empregado, devidamente preenchidos, o requerimento do seguro-desemprego e a Comunicação de Dispensa, ficará sujeito à multa a partir de R\$ 425,64, por empregado prejudicado. Poderá ser acrescido, a critério da autoridade julgadora na seguinte proporção:

1. até 20%: para empresas com até 25 empregados;
2. de 21% a 40%: para empresas com 25 a 50 empregados;
3. de 41% a 60%: para empresas com 51 a 100 empregados;
4. de 61% a 80%: para empresas com 101 a 500 empregados; e
5. de 81% a 100% - para empresas com mais de 500 empregados.

Da penalidade por infração ao disposto nas cotas para pessoas com deficiência

O art. 93 da Lei nº 8.213, de 1991, estabelece a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência entre 2 a 5%, de acordo com o porte da empresa. Assim o Art. 84 da Portaria 667 estabelece as multas por infração a este dispositivo legal. Sendo através da seguinte proporção:

1. Empresas com até 200 empregados, multiplicar o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 0 a 20%;
2. Empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 20 a 30%;
3. Empresas com 501 a 1.000 empregados, multiplicar o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%; e
4. Empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

O valor mínimo legal a que se referem está previsto no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991, sendo que o valor resultante da aplicação da multa não poderá ultrapassar o máximo estabelecido neste mesmo artigo.

Da Certidão de Débitos Trabalhistas

O Capítulo II trata da Certidão de Débitos Trabalhistas que é emitida pela Coordenação-Geral de Recursos. Essa certidão consiste na prova de regularidade em relação ao cumprimento da legislação trabalhista, tendo como base as informações da situação do empregador quanto a infrações e débitos decorrentes de ações da fiscalização do trabalho registradas no sistema informatizado oficial de multas e recursos trabalhistas.

As certidões podem ser [emitidas](#) e [validadas](#) no site da Secretaria de Trabalho que trata dos processos eletrônicos, neste

A certidão é solicitada e emitida eletronicamente e abrange todos os estabelecimentos do empregador, conterá data, hora e sua autenticidade poderá ser confirmada no respectivo endereço eletrônico. Pode ser emitida nas seguintes modalidades:

1. **Certidão Negativa** - emitida quando inexistir processo administrativo decorrente da lavratura de auto de infração ou se houver apenas processos em andamento ou arquivados por improcedência ou ainda por pagamento da multa.
2. **Certidão Positiva** - emitida quando existir processo administrativo com débito de multa definitivamente constituído.
3. **Certidão Positiva com Efeito de Negativa** - emitida quando houver decisão judicial que discuta o mérito da autuação e sua cobrança esteja suspensa.

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/GPC | 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 março de 2022.

