



# RT INFORMA



## Ministério da Economia disciplina o registro de empregados e a anotação na CTPS

Publicada [Portaria nº 1.195, de 30 de outubro de 2019](#), expedida pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (republicada no DOU 1º/11/2019, Seção 1, pág. 59), para disciplinar o registro de empregados e a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) em meio eletrônico e dá outras providências.

Essa portaria determina que as anotações na CTPS em meio eletrônico, denominada Carteira de Trabalho Digital, bem como o registro eletrônico de empregados serão realizados por meio das informações prestadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – (eSocial).

### Conheça os principais pontos.

#### Dos dados e prazos que devem compor o registro de empregados

Devem compor o registro de empregados os dados (i) relativos à admissão no emprego, (ii) duração e efetividade do trabalho, (iii) férias, (iv) acidentes e (v) demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador, que deverão ser informados nos seguintes prazos:

- **até o dia anterior ao início das atividades do trabalhador:**
  - a) número no Cadastro de Pessoa Física (CPF); b) data de nascimento; c) data de admissão; d) matrícula do empregado, que deve ser única e não poderá ser reutilizada; e) categoria do trabalhador; f) natureza da atividade (urbano/rural); g) código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); h) valor do salário contratual; e i) tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado.
- **até o dia 15 do mês subsequente ao mês em que o empregado foi admitido:**
  - a) nome completo, sexo, grau de instrução, endereço e nacionalidade; b) descrição do cargo e/ou função; c) descrição do salário variável, quando for o caso; d) nome e dados cadastrais dos dependentes; e) horário de trabalho ou informação de enquadramento no art. 62 da CLT (excetua-se do controle de frequência empregados com atividade externa e com cargo de gestão); f) local de trabalho e identificação do estabelecimento/empresa onde ocorre a prestação de serviço; g) informação de empregado com deficiência ou reabilitado, assim como informação se o empregado será computado na cota para pessoas

com deficiência ou beneficiários reabilitados; h) indicação do empregador para o qual a contratação de aprendiz por entidade sem fins lucrativos está sendo computada no cumprimento da respectiva cota; i) identificação do alvará judicial em caso de contratação de trabalhadores com idade inferior à legalmente permitida; j) data de opção do empregado pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos casos de admissão anterior a 1º/10/15 para empregados domésticos ou anterior a 5/10/98 para os demais empregados; e k) informação relativa a registro sob ação fiscal ou por força de decisão judicial, quando for o caso.

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

a) alterações cadastrais e contratuais relativas à categoria do trabalhador, ao tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, ao nome completo, sexo, grau de instrução, endereço, nacionalidade e à identificação do alvará judicial em caso contratação de trabalhador com idade inferior à legalmente permitida; b) gozo de férias; c) afastamento por acidente ou doença relacionada ao trabalho, com duração não superior a 15 dias; d) afastamentos temporários (quadro ao lado); e) dados de desligamento cujo motivo não gera direito ao saque do FGTS; f) informações relativas ao monitoramento da saúde do trabalhador; g) informações relativas às condições ambientais de trabalho; h) transferência de empregados entre empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas; e i) reintegração ao emprego.

**Para efeitos dessa Portaria, consideram-se afastamentos temporários:**

- Motivo do afastamento;
- Aposentadoria por invalidez;
- Cárcere;
- Cargo Eletivo – Candidato a cargo eletivo;
- Cessão/Requisição;
- Licença Maternidade, inclusive suas antecipações e prorrogações;
- Licença não remunerada ou sem vencimento;
- Mandato Eleitoral – Afastamento temporário para o exercício de mandato eleitoral, com ou sem remuneração;
- Mandato Sindical – Afastamento temporário para exercício do mandato sindical;
- Violência doméstica e familiar;
- Participação no Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS;
- Qualificação – Afastamento por suspensão do contrato;
- Representação Sindical; e
- Serviço Militar – Afastamento temporário para prestar serviço militar obrigatório.

➤ **no 16º (décimo sexto) dia do afastamento:**

a) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com duração superior a 15 (quinze) dias; e b) por acidente ou doença relacionados ou não ao trabalho, com qualquer duração, que ocorrerem dentro do prazo de 60 (sessenta) dias pela mesma doença e tiverem em sua totalidade duração superior a 15 (quinze) dias.

➤ **de imediato:**

a) o acidente de trabalho ou doença profissional que resulte morte; e b) 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 pela mesma doença, que tenha gerado recebimento de auxílio-doença. Nesse caso, todos os afastamentos ainda não informados que compuseram essa soma deverão ser feitos no mesmo prazo.

➤ **até o primeiro dia útil seguinte ao da sua ocorrência, o acidente de trabalho que não resulte morte, ou a doença profissional.**

➤ **até o 10º (décimo) dia seguinte ao da sua ocorrência, os dados de desligamento cujo motivo gera direito a saque do FGTS.**

O registro do empregado deverá sempre ser mantido com as informações corretas e atualizadas, constituindo infração a omissão ou prestação de declaração falsa ou inexata, nos termos dos art. 29, § 3º, e art. 47 da CLT.

O cumprimento das obrigações de informar os dados é comprovado pelo número do recibo eletrônico emitido pelo eSocial quando da recepção e validação do evento correspondente.

## Anotações na Carteira de Trabalho Digital

As anotações na Carteira de Trabalho Digital serão efetuadas por meio dos seguintes registros:

- data de admissão;
- matrícula do empregado;
- código da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)
- valor do salário contratual;
- tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, com a indicação do término quando se tratar de contrato por prazo determinado.
- descrição do cargo e/ou função;
- descrição do salário variável, quando for o caso;
- local de trabalho e identificação do estabelecimento/empresa onde ocorre a prestação de serviço;
- alterações cadastrais e contratuais relativas à categoria do trabalhador, ao tipo de contrato de trabalho em relação ao seu prazo, ao nome completo, sexo, grau de instrução, endereço, nacionalidade e à identificação do alvará judicial em caso de trabalhador em caso de trabalhador com idade inferior à legalmente permitida;
- gozo de férias;
- dados de desligamento cujo motivo não gera direito ao saque do FGTS;
- transferência de empregados entre empresas do mesmo grupo econômico, consórcio, ou por motivo de sucessão, fusão, incorporação ou cisão de empresas;
- reintegração ao emprego
- dados de desligamento cujo motivo gera direito a saque do FGTS.

**Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamação trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.**

O envio dessas informações, na forma e prazos citados anteriormente para envio dos dados relativos ao registro do empregado, dispensa o seu reenvio para fins de anotação na Carteira de Trabalho Digital.

Essas anotações serão disponibilizadas ao trabalhador por meio do aplicativo Carteira de Trabalho Digital ou de página eletrônica específica, após o processamento dos respectivos registros, e constituem prova do vínculo de emprego para o trabalhador, inclusive perante a Previdência Social.

A Carteira de Trabalho Digital não será composta por informações desabonadoras à conduta do empregado, ou seja, não terá registros de informações que contrariem a conduta empregatícia.

## Sistema de registro eletrônico

Para a utilização de sistema de registro eletrônico de empregados (art. 41 da CLT) é obrigatório o uso do eSocial, vedados outros meios de registro.

O empregador que optar por não realizar o registro dos empregados por meio eletrônico deverá anotar, nos mesmos prazos, as informações dos dados de registro previstos nessa portaria em livro ou ficha de registro, que deverá permanecer no estabelecimento ao qual o trabalhador estiver vinculado.

Os empregadores que não optarem pelo registro eletrônico de empregados terão o prazo de 1 (um) ano a partir da publicação desta Portaria para adequarem seus livros ou fichas, de modo a ter os mesmos dados e informações exigidos no registro eletrônico.

O empregador deverá fornecer cartão de identificação contendo nome completo, número do CPF, cargo e matrícula aos empregados registrados em livro ou ficha e que trabalhem em local diverso do estabelecimento ao qual estão vinculados.

### **Informações no eSocial relativas aos contratos de trabalho em vigor**

O eSocial deverá ser alimentado com as informações relativas aos contratos de trabalho em vigor em 31/10/19, inclusive os suspensos ou interrompidos, no prazo de 90 noventa dias a contar: a) do início de vigência desta portaria para os empregadores já obrigados ao envio das informações cadastrais dos empregados ao eSocial; e b) do início da obrigatoriedade do envio das informações cadastrais dos empregados ao eSocial para os demais empregadores.

Até que seja implantado o sistema de escrituração digital previsto na Lei de Liberdade Econômica (art. 16 da Lei nº 13.874/19), para fins de cumprimento da obrigação relacionada ao registro de empregado, os dados a serem informados pelo empregador serão o número do CPF; data de nascimento; e data de admissão.

### **Registros para fins de pagamento do Seguro-Desemprego**

Os registros relativos a admissões para fins de pagamento do Seguro-Desemprego, deverão ser prestadas até o dia anterior ao início das atividades do trabalhador ou no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

### **Revogações**

A Portaria, ainda, revoga: a Portaria MTIC nº 576/41, que adota modelo de horário de trabalho para as atividades privadas); Portaria MTE nº 589/14, que disciplina as medidas a serem adotadas pelas empresas em relação à notificação de doenças e acidentes do trabalho ; e, o art. 6º da Portaria MTE nº 1.129/14, que trata do registro para fins de pagamento do seguro-desemprego.

### **Entrada em vigor da Portaria**

- em 1º de janeiro de 2020 no que se refere à alimentação do eSocial com as informações relativas aos contratos de trabalho, que entrem em vigor a partir de 31/10/19, e em relação à revogação do artigo 6º da Portaria 1.129/14; e
- na data da sua publicação, 31/10/19, quanto aos demais dispositivos.