

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

# Relatório Trabalhista

Nº 055

11/07/2023

### Sumário:

- SUPERVISÃO NO TRABALHO - MÉTODO TWI (TRAINING WITHIN INDUSTRY)
- LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, INSPEÇÃO DO TRABALHO, POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO - CAGED



## SUPERVISÃO NO TRABALHO MÉTODO TWI (TRAINING WITHIN INDUSTRY)

### Antigo e fora de moda?

Dentre vários métodos de treinamento de supervisão, o TWI (treinamento dentro da indústria) é ainda, sem sombra de dúvida um dos mais práticos e eficientes.

O supervisor é um homem-chave na maioria das empresas. Este ocupante, munido de diretrizes emanadas das direções, vai fazer com que os executores de trabalho as efetivem.

Se não estiver capacitado a exercer uma boa chefia, este homem impermeabilizará a empresa ou seja, a política de ação da diretoria encontrará um ponto impermeável, ou pouco permeável, onde suas diretrizes se desfiguram ou serão realizadas palidamente. Isto se dá particularmente nas empresas grandes, onde as diretorias estão muito afastadas da execução do trabalho.

O treinamento do supervisor em técnica de chefia é, portanto, fundamental para o bom funcionamento da empresa. Este agente de chefia deve ser treinado no que diz respeito à sua ação do supervisor, principalmente nos seguintes itens:

- como instruir seu pessoal;
- como manter bom estado de relações humanas;
- como aperfeiçoar métodos no trabalho.

Além destes pontos, que são absolutamente fundamentais, podemos acrescentar algum treinamento em técnicas de planejamento, organização, coordenação e controle.

Estas últimas técnicas devem ser apresentadas especialmente a supervisores que possuam grande número de atividades e pessoas sob sua supervisão, o que os torna parcialmente chefes médios. Num caso como estes, as técnicas de condução de reuniões tornam-se de indispensável instrução.

## **Surgimento no Brasil**

---

O TWI surgiu no Brasil, por volta de 1952, divulgado pela Escola SENAI, através de seu pessoal especializado.

Este método teve uma melhor procura por volta de 1965, quando então houve grande incentivo no crescimento das empresas multinacionais, através do governo Jango.

Posteriormente, com o grande desenvolvimento fabril nacional, ocorreu uma maior procura, mesmo por parte das pequenas empresas. Muito embora, seja um método simples, mas eficiente, poucos empresários conhecem as suas filosofias, trocando por vezes, por um treinamento de chefias com títulos um pouco mais sofisticados, pelo que, ambos traduzem da mesma forma, o treinamento de chefias.

## **Suas fases**

---

### **Como instruir um trabalho?**

O supervisor enfrenta continuamente o problema de instrução de seu pessoal e geralmente enfrenta desprevenido essa situação. Ninguém nasce sabendo ensinar. É, pois, necessário praticar um método correto de como ensinar, afim de adquirir uma boa capacidade nesse setor.

Dessa forma, o TWI apresenta 3 passos de seqüências, para que o supervisor siga corretamente o método.

- prepare o instruendo;
- apresente o trabalho;
- faça o instruendo executar o trabalho;
- acompanhe o instruendo.

O supervisor que programar seu treinamento, preparar sua instrução e usar a técnica de preparar o aprendiz, apresentando o trabalho, fazendo com que o aprendiz, assim como os cuidados acima apresentados, estará certamente adquirindo um hábito que o auxiliará muito no desempenho da função de ministrar uma instrução constante e eficiente ao seu pessoal.

### **Como manter boas relações humanas no trabalho?**

O papel do supervisor na empresa, é conseguir a produção através do seu pessoal, porém, é de grande importância que o seu pessoal o faça com entusiasmo e vontade.

Como conseguir o estabelecimento de boas relações de trabalho de modo que o supervisor possua um grupo motivado?

Também é o TWI que apresenta uma sistemática muito eficiente e versátil.

As regras que ajudam a manter relações no trabalho sem atritos desgastantes, são as seguintes:

- diga a cada empregado como vai ele no trabalho;
- dê valor a quem merece;
- Avise com antecedência ao pessoal sobre as modificações que irão afetá-los;
- utilize do melhor modo possível a capacidade de cada pessoa;

Também é o TWI que apresenta uma sistemática muito eficiente e versátil.

As regras que ajudam a manter relações no trabalho sem atritos desgastantes, são as seguintes:

- diga a cada empregado como vai ele no trabalho;
- dê valor a quem merece;
- avise com antecedência ao pessoal sobre as modificações que irão afetá-los;
- utilize melhor modo possível a capacidade de cada pessoa;

As pessoas devem ser tratadas individualmente.

### **Como tratar um problema?**

- Determine os objetivos;

- obtenha os fatos, certificando-se de que tem o histórico completo e o objetivo correto.
- Pondere e decida:
- não tire conclusões apressadas.
- Tome providências:
- não se furte à responsabilidade.
- Verifique os resultados.

Estas frases podem ajudar o supervisor a manter boas relações com o seu pessoal:

“ Aja sempre com maturidade, seja objetivo e estabeleça boas relações afetivas com o seu pessoal. “

Não vamos confundir aqui, boas relações afetivas, objetividade e maturidade (quase sinônimos) com tolerância, moleza, ou seja, com um sistema de panos quentes e tapinhas nas costas.

Boas técnicas de relações humanas prevêm tanto a motivação como a firmeza e energia, dependendo sempre do caso objetivo.

### Como melhorar métodos trabalho?

- aperfeiçoamento constante dos sistemas de trabalho é uma exigência da própria realidade econômica em que vivemos. A principal responsabilidade desta tarefa cabe aos engenheiros industriais ou aos especialistas em Organizações e Métodos. Cabe aos supervisores, entretanto, também responsabilidade inalienável de melhorias constantes, embora de porte mais limitado, mas também importantes.
- O supervisor está a frente na luta do trabalho e é o elemento da direção que rotineiramente está sentindo a movimentação da execução do trabalho. E, estando treinado em como melhorar métodos, além das vantagens óbvias de fazê-lo, ele fica em posição de ajudar os especialistas que executam trabalhos de racionalização em seus setores.

Esta fase do TWI, expõe 5 passos que o supervisor deverá seguir rigorosamente, os quais são:

- registrar as ocorrências de movimentos; temos, etc;
- questionar os dados colhidos, para análises;
- modificar ou eliminar algumas operações improdutivas;
- descrever novos métodos, através de idéias surgidas;
- executar o novo método, treinando-os.

Hoje com o desenvolvimento do TWI no Brasil, os estudiosos já chegaram a desenvolver outras fases, fazendo a composição do método, tais como:

- Segurança do Trabalho;
- Liderança de Reuniões;
- Programa de Treinamento;
- Racionalização do Trabalho; e
- Motivação no Trabalho.

Porém, estas composições, não foram ainda, reconhecidas oficialmente no TWI. Mas serve como sugestão, para aqueles que gostariam de complementar no treinamento de supervisão.

As empresas que desejarem introduzir o treinamento de supervisão pelo método TWI, poderão requerer junto a Escola Regional do SENAI ou através de consultorias de RH.



## LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, INSPEÇÃO DO TRABALHO, POLÍTICAS PÚBLICAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - REGULAMENTAÇÃO - ALTERAÇÃO - CAGED

**A Portaria nº 2.420, de 10/07/23, DOU de 11/07/23, do Ministério do Trabalho e Emprego, alterou a Portaria nº 671, de 08/11/21, DOU de 11/11/21, que regulamentou disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às**

**políticas públicas e às relações de trabalho. A referida alteração trata da criação do novo CAGED a partir do eSocial. Na íntegra:**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso I, da Constituição, e tendo vista o disposto no art. 8º do Decreto nº 8.373 de 11 de dezembro de 2014, no Decreto nº 11.359, de 1º de janeiro de 2023, resolve:

**Art. 1º** - O Capítulo XI da Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Seção VIII - Do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho

Art. 184-F - Cabe à Subsecretaria de Estatísticas e Estudos de Trabalho da Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET, a publicação mensal de estatísticas consolidadas contendo informações sobre as movimentações ocorridas no mercado de trabalho formal, declaradas pelos empregadores no eSocial.

§ 1º - A publicação mensal de trata o caput ocorrerá no sítio eletrônico do PDET, disponível no portal gov.br.

§ 2º - A divulgação de informações estatísticas considerará, além das declarações mensais tempestivas, no âmbito do eSocial, as declarações realizadas fora do prazo legal por um período máximo de até doze meses após o vencimento do prazo previsto para a declaração.

§ 3º - Na ocorrência de exclusão, pelos declarantes, de movimentações previamente contabilizadas nas estatísticas, estas serão excluídas da contagem e do saldo do CAGED do mês no qual o evento havia sido previamente informado.

§ 4º - À Subsecretaria de Estatísticas e Estudos de Trabalho caberá, após análise técnica, estabelecer prazo para que as exclusões a que se refere o § 3º ocasionem impacto na base estatística.

§ 5º - A divulgação de estatísticas consolidadas anteriormente, captadas unicamente pelo sistema CAGED, passará a se denominar Novo CAGED, mantendo-se a referência à Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que institui a obrigação.

§ 6º - A consolidação das estatísticas mensais do mercado de trabalho deve levar em conta o calendário de transição das obrigações dos estabelecimentos declarantes, de forma a garantir a menor quebra possível em relação à série histórica e à captação das informações mais representativas do mercado de trabalho.

§ 7º - Considerado-se o período de transição para a entrada de todos os estabelecimentos no eSocial, o Novo CAGED passará a ser composto também por declarações de movimentações realizadas no antigo sistema do CAGED, nos termos do disposto no art. 156, e no sistema de envio de requerimento do Seguro Desemprego (Empregador Web).

§ 8º - As declarações realizadas nos sistemas de que trata o § 7º passam a ser consideradas para as estatísticas do Novo CAGED, até o fim do período estabelecido para sua substituição pelo eSocial.

§ 9º - O procedimento adotado para consolidação de dados do eSocial e do antigo sistema do CAGED, nos termos do disposto no art. 156, é o cruzamento movimentação a movimentação, no qual:

I - se busca identificar as movimentações existentes no sistema do CAGED que não estejam declaradas no sistema do eSocial; e

II - a chave para a realização do cruzamento são as variáveis: identificador do empregador, CPF, competência de movimentação e tipo da movimentação.

§ 10 - O procedimento adotado para imputação de dados do Empregador Web é a verificação da existência de empresas que tenham declarado admissões e nenhum desligamento no eSocial ou no CAGED, mas que tenham declarado desligamentos no Empregador Web, situação na qual as demissões declaradas serão imputadas na estatística final do Novo CAGED.

§ 11 - A metodologia de apuração do estoque mensal de trabalhadores no emprego formal considerará os dados disponíveis na última consolidação da RAIS e as possibilidades de sua atualização, a partir das declarações do Novo CAGED e da informação de baixa de empresas na Receita Federal.

§ 12 - O detalhamento metodológico dos procedimentos adotados neste artigo estão disponíveis no Anexo XV." (NR)

**Art. 2º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

## **ANEXO XV - DETALHAMENTO METODOLÓGICO DO PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO (ART. 184-F)**

### 1 - Da criação do CAGED ao NOVO CAGED a partir do eSocial

A captação de informações sobre o mercado de trabalho formal no Brasil, mediante registros administrativos, iniciou-se com o estabelecimento do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, por meio da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que o instituiu como instrumento de acompanhamento e de fiscalização do processo de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, viabilizando o apoio aos desempregados e a instauração de medidas contra o desemprego.

A divulgação de estatísticas a partir deste registro administrativo se iniciou com a divulgação mensal de dados agregados em 1983, posteriormente consolidada na construção do Programa de Disseminação de Estatísticas de Trabalho PDET. Desde então, o CAGED vem se consolidando como referência para avaliação, no curto prazo, do comportamento do emprego formal e da conjuntura econômica brasileira.

Os dados também passaram a integrar o processo de planejamento das políticas públicas de trabalho, constituindo metas e indicadores de monitoramento das políticas públicas, permitindo aferir, por exemplo, o sucesso das ações de intermediação de mão de obra e de qualificação na colocação de trabalhadores no mercado formal, a cobertura do seguro-desemprego em relação ao universo de trabalhadores desligados, a geração e manutenção de postos de trabalho por empresas tomadoras de crédito com recursos do Fundo de Amparo aos Trabalhadores, entre outras possibilidades.

Acompanhando a evolução da legislação e das políticas públicas de trabalho, o CAGED teve sua metodologia de captação de informações atualizada ao longo dos anos. Por exemplo, a Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.022, de 27 de novembro de 1992, facultou o envio das informações em meio magnético, sendo que o envio em formulário em papel foi possível até 2001, quando a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 561, de 5 de setembro de 2001, extinguiu tais formulários. Já em 2011, a Nota Técnica MTE nº 82, de 2011, estabeleceu a divulgação de informações mensais sobre os vínculos empregatícios declarados fora do prazo legal.

Por fim, a última dessas atualizações na captação de informações no CAGED foi instituída pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que criou o eSocial como instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reservando aos órgãos partícipes a responsabilidade pelo disciplinamento do processo de substituição da declaração de informações em outros formulários e declarações tornados redundantes.

Para o caso do CAGED, a implementação desse processo se iniciou em 2020, e foi disciplinada através de portarias que hoje estão consolidadas na Portaria nº 671 de 8 de novembro de 2021, dispoendo sobre o processo de substituição das obrigações dispostas no art. 144. Cabe destacar que não houve alteração na Lei nº 4.923, de 1965, que instituiu o CAGED, apenas na normatização da forma do envio das obrigações, que deixam de ser declaradas pelo programa gerador do CAGED (GIS), para passarem a ser declaradas através do eSocial (ainda como forma de cumprimento de obrigação prevista em lei).

É natural que a mudança na forma de envio das informações para o cumprimento da obrigação traga impactos para a série estatística histórica. Houve um período de transição no qual as estatísticas foram especialmente impactadas, gerando inclusive adoção de um recurso a outras fontes de dados com a constituição de uma estatística híbrida. Outrossim, faz-se necessário uma avaliação de mais longo prazo das consequências para as estatísticas da substituição de um sistema de declaração específico do Ministério do Trabalho e Emprego para um sistema de declaração integrado com repercussões trabalhistas, fiscais e previdenciárias.

O objetivo do restante deste Anexo é esclarecer tecnicamente quais procedimentos e variáveis foram adotados para reduzir este impacto e construir a base de dados estatística que passou a ser denominada de Novo CAGED, refletindo a nova forma de captação das informações. Para tanto, o primeiro passo necessário foi a harmonização da realidade das distintas fontes de informação.

### 2 - A leitura de informações do eSocial utilizada para computar movimentações (admissões e desligamentos) no Novo CAGED.

De acordo com o disposto no art. 144 da Portaria MTP nº 671, de 2021, a obrigação do CAGED, disposta na Lei nº 4.923, de 1965, passa a ser cumprida por meio do eSocial, mediante o envio das informações elencadas em seus incisos.

Tais informações são prestadas pelos declarantes do eSocial por meio dos eventos S-2200 (Cadastramento Inicial do Vínculo e Admissão/Ingresso de Trabalhador), para o caso das admissões, e S-2299 (Desligamento), para o caso dos desligamentos.

Ademais, campos específicos podem ser alterados por meio dos eventos S-2205 (Alteração de Dados Cadastrais do Trabalhador) e S-2206 (Alteração de Contrato de Trabalho/Relação Estatutária). A lista a seguir apresenta os campos hoje utilizados para a computação das movimentações do eSocial no Novo CAGED.

<b>Evento</b>	<b>Campo</b>	<b>Descrição Resumida</b>
S-2200	tplnsc	Tipo de inscrição do empregador
S-2200	nrlnsc	Número de inscrição do empregador
S-2200	cpfTrab	CPF do trabalhador
S-2200	nmTrab	Nome do trabalhador
S-2200	sexo	Sexo do trabalhador
S-2200	racaCor	Raça e cor do trabalhador
S-2200	graulnstr	Grau de instrução do trabalhador
S-2200	dtNascto	Data de nascimento do trabalhador
S-2200	paisNascto	País de nascimento do trabalhador
S-2200	paisNac	País de nacionalidade do trabalhador
S-2200	defFisica	Deficiência física
S-2200	defVisual	Deficiência visual
S-2200	defAuditiva	Deficiência auditiva
S-2200	defMental	Deficiência mental
S-2200	defIntelectual	Deficiência intelectual
S-2200	reabReadap	Trabalhador reabilitado
S-2200	matricula	Matrícula atribuída ao trabalhador
S-2200	dtAdm	Data de admissão do trabalhador
S-2200	tpAdmissao	Tipo de admissão do trabalhador
S-2200	CBOCargo	Código CBO do cargo do trabalhador
S-2200	codCateg	Código da categoria do trabalhador
S-2200	vrSalFx	Salário base do trabalhador
S-2200	undSalFixo	Unidade de pagamento do salário base
S-2200	tplnsc	Tipo de inscrição do local de trabalho
S-2200	nrlnsc	Número de inscrição do local de trabalho
S-2200	qtdHrsSem	Quantidade de horas de trabalho semanal
S-2200	tmpParc	Tipo de contrato em tempo parcial
S-2205	tplnsc	Tipo de inscrição do empregador
S-2205	nrlnsc	Número de inscrição do empregador
S-2205	cpfTrab	CPF do trabalhador
S-2205	nmTrab	Nome do trabalhador
S-2205	sexo	Sexo do trabalhador
S-2205	racaCor	Raça e cor do trabalhador
S-2205	graulnstr	Grau de instrução do trabalhador
S-2205	paisNac	País de nacionalidade do trabalhador
S-2205	defFisica	Deficiência física
S-2205	defVisual	Deficiência visual
S-2205	defAuditiva	Deficiência auditiva
S-2205	defMental	Deficiência mental
S-2205	defIntelectual	Deficiência intelectual
S-2205	reabReadap	Trabalhador reabilitado
S-2206	tplnsc	Tipo de inscrição do empregador
S-2206	nrlnsc	Número de inscrição do empregador
S-2206	cpfTrab	CPF do trabalhador
S-2206	matricula	Matrícula atribuída ao trabalhador
S-2206	CBOCargo	Código CBO do cargo do trabalhador
S-2206	codCateg	Código da categoria do trabalhador
S-2206	vrSalFx	Salário base do trabalhador
S-2206	undSalFixo	Unidade de pagamento do salário base
S-2206	tplnsc	Tipo de inscrição do local de trabalho
S-2206	nrlnsc	Número de inscrição do local de trabalho
S-2206	qtdHrsSem	Quantidade de horas de trabalho semanal
S-2206	tmpParc	Tipo de contrato em tempo parcial
S-2299	tplnsc	Tipo de inscrição do empregador
S-2299	nrlnsc	Número de inscrição do empregador
S-2299	cpfTrab	CPF do trabalhador
S-2299	matricula	Matrícula atribuída ao trabalhador
S-2299	mtvDeslig	Motivo de desligamento do trabalhador
S-2299	dtDeslig	Data de desligamento do trabalhador

Cabe ressaltar que é aplicado um filtro de categoria para restringir o universo de movimentações captadas do eSocial a àquele comparável ao antigo CAGED. Desta forma são consideradas apenas as seguintes categorias:

- 101 - Geral, inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT;
- 102 - Trabalhador rural por pequeno prazo da Lei 11.718/2008;
- 103 - Aprendiz;
- 105 - Contrato a termo firmado nos termos da Lei 9.601/1998;
- 106 - Trabalhador temporário - Contrato nos termos da Lei 6.019/1974;
- 107 - Contrato de trabalho Verde e Amarelo - sem acordo para antecipação mensal da multa rescisória do FGTS (no período em que esteve vigente);
- 108 - Contrato de trabalho Verde e Amarelo - com acordo para antecipação mensal da multa rescisória do FGTS (no período em que esteve vigente); e
- 111 - Contrato de trabalho intermitente.

Já no que diz respeito aos declarantes, considera-se o conjunto completo das informações prestadas pelos estabelecimentos contribuintes da Receita Federal do Brasil que atuam como empregadores. Nesse caso é importante esclarecer a existência de mudança normativa da Receita Federal concomitante ao processo de implementação do eSocial. Em 2018, foram publicadas as Instruções Normativas RFB nº 1.828 e RFB nº 1.845, que estabeleceram a obrigatoriedade, a partir de 2019, da substituição do Cadastro Específico do INSS (CEI) pelo Cadastro de Atividade Econômica de Pessoa Física (CAEPF) e pelo Cadastro Nacional de Obras (CNO) respectivamente.

Dessa forma, enquanto a base do CAGED distinguia apenas entre empregadores com CNPJ e com CEI, a base do Novo CAGED traz as informações distintas entre CNPJ, CNO e CAEPF, sendo possível também verificar um aumento da cobertura das informações declaradas por empregadores sem CNPJ.

O processo de criação do Novo CAGED inicia-se com a seleção do conjunto de campos mencionados de quatro diferentes eventos do eSocial, aplicando-se o filtro para que sejam selecionadas informações apenas das oito categorias de trabalhadores listadas acima. Estas informações são então lidas e transformadas em uma base de dados de "movimentações" de admissões ou desligamentos, organizadas em linhas e colunas dispostas de acordo com o layout da base de dados do novo caged ([ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/NOVO CAGED/Layout Não-identificado Novo Caged Movimentação.xlsx](ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/microdados/NOVO_CAGED/Layout_Não-identificado_Novo_Caged_Movimentação.xlsx)).

A consolidação dessas informações é feita de forma mensal, obedecendo calendário que combina a competência de ocorrência do evento (admissão ou desligamento) com a data de envio das informações ao eSocial.

### 3 - Cronologia do cumprimento das obrigações pelas empresas à divulgação dos dados:

Considerando o conjunto de informações necessárias para o registro completo de uma movimentação no sistema do Novo CAGED, o Ministério do Trabalho e Emprego passou a adotar a seguinte cronologia para o reconhecimento das informações:

1 - São contabilizadas para a construção do índice de emprego de um determinado mês as informações sobre desligamentos e admissões encaminhadas pelas empresas contratantes por meio do evento S-2200 do eSocial (no caso de admissão) ou S-2299 (no caso de desligamento) até o décimo quinto dia do mês subsequente a ocorrência do evento.

2 - São incluídas as informações pessoais do trabalhador (evento S-2205) e as informações do contrato de trabalho (evento S-2206). Estas são reorganizadas de forma a compor a base de dados de movimentações do Novo CAGED, organizada em linhas compostas por movimentações de admissão ou desligamento agregadas a informações pessoais e contratuais.

3 - A essas movimentações são acrescidas as declarações oriundas do Sistema GIS (antigo sistema do CAGED) e as imputações de informações provenientes do Empregador Web (sistema de comunicação de desligamentos para o Seguro Desemprego).

4 - Destaca-se que vencidos os prazos estabelecidos na Portaria nº 671, de 2021, as empresas declarantes seguem, por prazo indeterminado, podendo encaminhar ao eSocial eventos relacionados a qualquer mês de referência, estando sujeitas a multas pelo descumprimento das obrigações trabalhistas no prazo devido. Estes eventos podem ser de três características: registros de admissões e desligamentos feitos depois do prazo legal; retificação de informações que haviam sido enviadas dentro do prazo legal; ou ainda exclusão de informações enviadas dentro do prazo legal.

5 - Conforme Nota Técnica MTE nº 82/2011, os registros de movimentações (admissão ou desligamento) enviados fora do prazo legal são considerados para as estatísticas até o período de 12 meses após o vencimento do prazo legal. Essas declarações são consideradas fora do prazo e incluídas nos índices do CAGED desde 2011.

6 - A informação de exclusão de movimentações previamente enviadas pelas empresas não existia antes da implementação do eSocial. Com o aumento desse tipo de ocorrência no eSocial, optou-se por implementar a sua contabilidade nas estatísticas

a partir da competência de divulgação de novembro de 2021, realizando-se uma atualização completa da série do Novo CAGED. A partir dessa data, passou-se a divulgar mensalmente um arquivo de exclusões no qual são informados os vínculos excluídos com as informações referentes a data da ocorrência da exclusão. Nesse primeiro momento, não foi definida uma data limite para a contabilidade de exclusões, o que tem ocasionado atualização da base inteira do Novo CAGED (desde janeiro de 2020) a cada nova competência incorporada. A definição de uma data limite para consideração das exclusões deverá ser realizada após a constatação de que este processo esteja consolidado com uma redução da quantidade de exclusões acima de 12 meses no eSocial.

7 - Por volta do dia 25 do mês subsequente às movimentações, conclui-se o processamento e o processo da geração da base de dados, considerando as informações declaradas dentro do prazo da competência de referência e aquelas referentes às competências anteriores. Essa base de dados consolidada é utilizada como insumo para a preparação do material de divulgação do Novo CAGED, que é normalmente apresentado pelo Ministro do Trabalho e Emprego em coletiva de imprensa e disponibilizado em [pdet.mte.gov.br](http://pdet.mte.gov.br) nos últimos dias do mês.

#### 4 - Metodologia de consolidação e imputação das informações de outras fontes

Cabe uma explicação adicional sobre a evolução da metodologia adotada na etapa 3 do cronograma descrito acima. A necessidade de adoção de um sistema de híbrido de informações e as mudanças implementadas ao longo do tempo foram explicadas em notas técnicas disponíveis, respectivamente, nos endereços eletrônicos [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Nota%20t%C3%A9cnica%20substitui%C3%A7%C3%A3o%20CAGED\\_26\\_05.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Nota%20t%C3%A9cnica%20substitui%C3%A7%C3%A3o%20CAGED_26_05.pdf) e [http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/Out2021/Nota\\_T%C3%A9cnica\\_Novo\\_Caged\\_11-2021.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Out2021/Nota_T%C3%A9cnica_Novo_Caged_11-2021.pdf). Estes procedimentos de consolidação e imputação são norteados pela necessidade de garantir a contabilização de informações não captadas pelo sistema do eSocial ao passo em que se evita a contabilização duplicada de registros que possam estar em mais de um sistema com pequenas diferenças nas informações declaradas.

No que se refere à consolidação de dados do CAGED, o sistema híbrido foi implementado para contemplar a continuidade de captação de informações de empresas que ainda não haviam entrado no calendário de substituição da obrigação do CAGED ou que atrasaram seu processo de entrada no eSocial mas seguiram fazendo as declarações no sistema do CAGED. Em um primeiro momento, adotou-se um procedimento conservador de consolidação, no qual a consolidação foi feita a nível de empresa, determinando-se que, uma vez que a empresa declare admissões e demissões no eSocial, a fonte CAGED só foi consultada nas competências em que a empresa declare no eSocial apenas admissões, mas nenhuma demissão. Posteriormente esse procedimento foi aperfeiçoado com a aplicação de uma técnica que permitiu o cruzamento entre todas as informações declaradas nos dois sistemas (CAGED e eSocial) com segurança suficiente para evitar sobreposições.

Para diferenciação das movimentações, as chaves utilizadas foram CNPJ RAIZ (Identificador da Empresa), CPF (Identificador do Trabalhador), Competência da Movimentação e Tipo da Movimentação (Admissão ou Desligamento) para movimentações de estabelecimentos que possuem empregador com inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ. Já para movimentações realizadas por estabelecimentos do tipo CNO e CAEPF foi utilizada a chave Identificador do Estabelecimento, CPF (Identificador do Trabalhador), Competência da Movimentação e Tipo da Movimentação (Admissão ou Desligamento).

Cabe destacar que a manutenção do sistema de declaração via CAGED teve como fundamento o calendário de cumprimento de desobrigações do eSocial (por meio da Portaria Conjunta MTP/RFB nº 2, de 19 de abril de 2022), que dispôs que o último grupo de declarantes (grupo 4 do eSocial) teve até a data de 22/08/2022 para fazer a migração dos eventos periódicos para o eSocial. A partir desta data o sistema de declaração via CAGED vem sendo gradualmente desativado, respeitando-se a existência da possibilidade de declarações fora do prazo que possam impactar nesse período, motivo pelo qual a estatística ainda considerará possíveis declarações realizadas até agosto de 2023.

Outra fonte de informações que passou a ser incorporada no Novo CAGED como forma de ampliar a cobertura de desligamentos captada foi o Empregador Web, que consiste no sistema de uso obrigatório para o preenchimento de Requerimento de Seguro Desemprego/Comunicação de Dispensa de trabalhadores demitidos involuntariamente de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada. A imputação de dados do Empregador Web também é definida no nível de empresa, as demissões no empregador web são consultadas sempre que as empresas tenham declarado admissão e não tenham declarado demissão em nenhum dos sistemas anteriores. Como ainda não está prevista a descontinuidade do Empregador Web e substituição pelo eSocial, os dados seguem sendo imputados, ainda que também para esta fonte a quantidade de imputações esteja se reduzindo uma vez que a maioria das empresas completa sua transição para o eSocial (estima-se uma parte significativa desse número de demissões constantes no Empregador Web se refira a desligamentos que no eSocial tem um prazo maior para serem notificados e, portanto, não tenham chegado a entrar para as estatísticas).

#### 5 - O cálculo do estoque recuperado do CAGED

Vale destacar que historicamente o CAGED teve como sua principal característica a possibilidade tempestiva de uma análise conjuntural da realidade do emprego formal, com informações desagregadas sobre trabalhadores admitidos e desligados, publicizadas em um curto período de tempo.

Ocorre que a RAIS, outro registro administrativo, criado para outras finalidades no ano de 1975, vem cumprindo para os analistas do mercado de trabalho um papel complementar ao do CAGED. Trata-se de uma base de dados cuja versão estatística tem divulgação anual com cerca de 9 a 11 meses de defasagem, mas que se caracteriza pela riqueza de

informações a respeito do conjunto de trabalhadores assalariados, considerando-se a declaração das remunerações mensais, afastamentos, entre outras informações de interesse para as políticas públicas e para o conhecimento da realidade do mercado de trabalho formal.

Neste formato, torna-se nítido que a RAIS traz informações de estoque de trabalhadores, enquanto o CAGED traz informações de movimentação com periodicidade mensal. Para que se tornasse possível avaliar a variação relativa das movimentações mensais em relação ao estoque inicial foi implementado no ano de 2003 o cálculo do estoque de referência do CAGED. Desde esse período vem se debatendo e explanando o motivo das diferenças entre o estoque encontrado na RAIS e o estoque recuperado no CAGED, conforme a Nota Técnica MTE nº 59/03 (disponível em <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1343-17-06-2003-notatecnica-mte-059-03-o-calculo-do-estoque-a-partir-da-rais-e-do-caged-restituicao-de-estoques>) e a Nota Técnica nº MTE 63/04 (disponível em <http://pdet.mte.gov.br/notas-tecnicas-e-comunicados/1357-15-03-2004-nota-tecnica-mte063-04-caged-atualizacao-da-base-de-referencia-de-estoques-para-calculo-do-indice-de-emprego-de-2004>).

Os procedimentos adotados para esse cálculo de estoque referencial podem ser assim resumidos:

Atualização anual da Base de Referência de estoques do Índice de Emprego do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), baseada nos estoques dos estabelecimentos que declararam à RAIS anobase t-2, acrescidos dos saldos das admissões menos os desligamentos - inclusive transferências de entrada/saída - e dos acertos (atrasos e retificações) declarados ao CAGED durante o ano t-1.

Limpeza do estoque de estabelecimentos considerados mortos: aqueles que não declararam RAIS em t-2 nem CAGED em t-1 ou ainda cujo CNPJ se encontre baixado na Receita Federal.

O valor encontrado após esses procedimentos compõe o estoque de referência do ano t. As planilhas do PDET mostram sempre o estoque de referência do ano corrente atualizados com os saldos das competências posteriores e anteriores à data de referência. Esse estoque além de ser diferente da RAIS, pode ainda ser diferente de estatísticas construídas utilizando o estoque de referência de anos anteriores ao corrente.

6 - Perspectivas de nova metodologia para cálculo de estoque - estudos a serem realizados

Conforme relatado, o processo de cálculo de estoque recuperado foi historicamente pensado como uma combinação de, além de checagem na Receita Federal do Brasil, duas fontes de dados distintas, oriundas de declarações realizadas em momentos diferentes pelo mesmo estabelecimento. Por outro lado, está se concluindo no ano de 2023, por meio das quais as duas obrigações distintas da RAIS e do CAGED passarão a ser prestadas unicamente por intermédio do sistema eSocial.

Para o caso da RAIS essa transição está sendo disciplinada pelo art. 145 da Portaria nº 671, de 2021, sendo o ano de 2023 o último em que ainda há grupo de estabelecimentos que estão declarando os dados da RAIS, por meio do aplicativo próprio do Gerador de Declarações. Trata-se apenas dos declarantes do Grupo 4 do eSocial, composto por órgãos públicos e organizações internacionais. Concluída esta etapa, o Ministério do Trabalho e Emprego passa a ter a sua disposição, até o dia 15 do mês subsequente, grande parte das informações que constituem a RAIS, inclusive a informação de remuneração.

Desta forma, a evolução do cálculo de estoque atualizado do emprego formal deve partir desta capacidade de aferição mensal do quantitativo de vínculos, não sendo mais necessária a composição de séries atualizadas com fontes de informação distintas. Trata-se de mudança paradigmática nas estatísticas de mercado de trabalho, construídas a partir de registros administrativos, garantindo-se uma integração das duas séries históricas até então existentes.

Para viabilizar este novo processo de construção do estoque, é necessário um trabalho cuidadoso de apuração da caracterização de quais vínculos identificados a partir do eSocial encontram-se realmente ativos. Além do processo de verificação de CNPJ na Receita Federal, estuda-se também a realização de outras análises como a demonstração de atividade, mediante registro do pagamento das remunerações mensais, e consulta a bases que registrem óbito de CPF.

O lançamento desta nova base de dados integrada pressupõe também a revisão do conjunto dos procedimentos adotados no período de transição descritos neste anexo e a consequente atualização do Art. 184-F da Portaria nº 671 de 2021.