

Principais impactos legislativos no Direito do Trabalho provocados pela pandemia do SARS-CoV-2

Este arquivo traz uma compilação das principais alterações legislativas e impressões jurídicas sobre as medidas adotadas pelo Governo Federal e seus efeitos no Direito do Trabalho, reunindo ainda alguns artigos, ferramentas e outros instrumentos que foram disponibilizados *on-line* e podem vir a ser úteis para operadores do direito, empresários e profissionais que lidam com a gestão de trabalhadores.*

**** Gabriel Rufini Galvão**

***** Rafael Kenji Freiberger Nagashima**

Apresentação

A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, descoberta na China em 31/12/2019 e, embora a maioria dos pacientes apresentem sintomas leves ou até mesmo permaneçam assintomáticos, em alguns casos pode apresentar quadros respiratórios graves¹.

O vírus é altamente transmissível, de uma pessoa doente para outra, pelo ar ou por contato pessoal com secreções contaminadas.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciou em 11/03/2020, pandemia global provocada pelo Covid-19, o que significa que a doença se espalhou por diversos continentes com transmissão sustentada entre pessoas.

Segundo o Ministério da Saúde², até 19 de abril de 2020 o Brasil conta com 38.654 casos da doença confirmados e 2.462 óbitos, sendo as regiões sudeste e nordeste as mais afetadas:

* Atualizado até 20/04/2020.

** Advogado, atualmente associado ao escritório Sokolowski Advogados. E-mail: gabriel@sokolowski.adv.br

*** Advogado, com especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania e em Direito Médico pela Faculdade Verbo Educacional, Mestrando em Direito Negocial na Universidade Estadual de Londrina, atualmente associado ao escritório Sokolowski Advogados. E-mail: rafael@sokolowski.adv.br

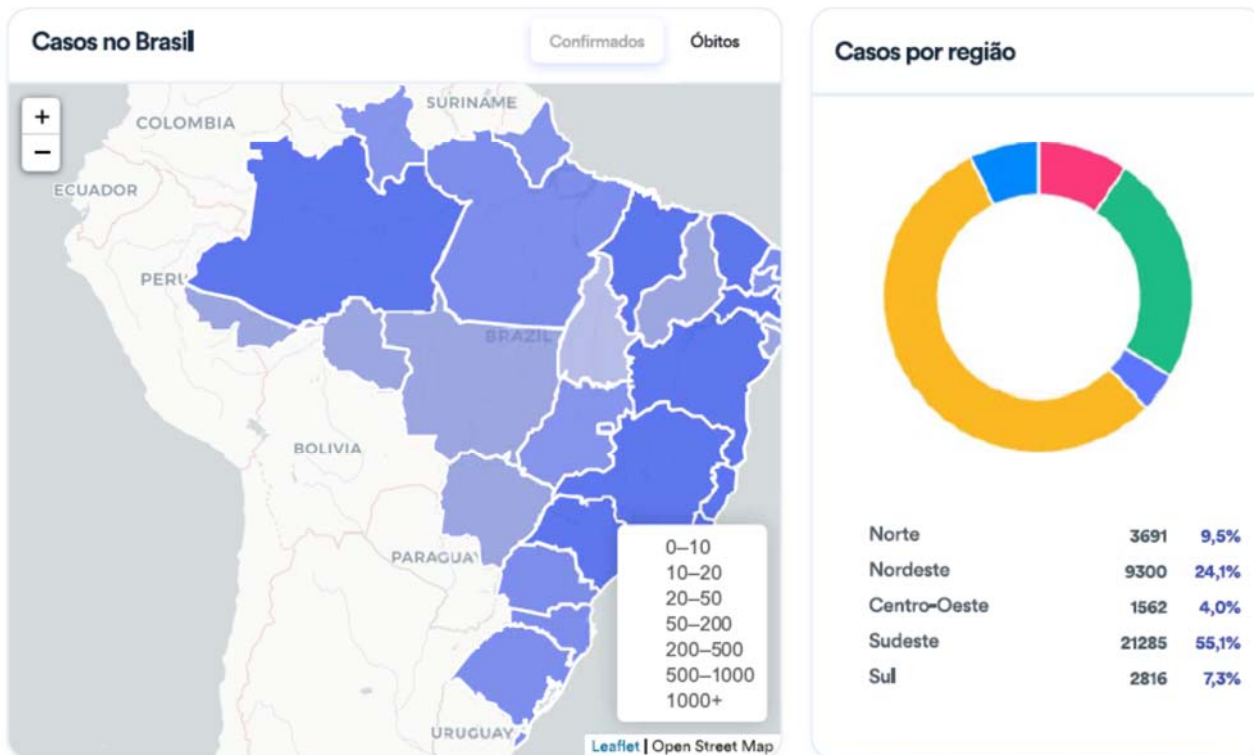
¹ Dados extraídos de: <https://coronavirus.saude.gov.br/>

² Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>.

38.654
Casos Confirmados

2.462
Óbitos

6,4%
Letalidade



*Fonte: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 20/04/2020.

Em 06 de fevereiro de 2020 foi promulgada a Lei n.º 13.979/2020 que tratou das primeiras medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública, dispondo, entre outros assuntos, sobre a definição dos termos isolamento e quarentena. Em 20/03/2020 o Congresso Nacional, por meio do Decreto Legislativo n.º 06/2020 reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31/12/2020.

As medidas de distanciamento social vêm transformando o mundo e provocando consequências sem precedentes na sociedade contemporânea em diferentes cenários. Um dos setores mais afetados foi a economia, com impactos diretos no emprego e renda, o que vem exigindo uma condução ativa por parte dos Três Poderes. Na sequência, são apresentadas as principais medidas de relevo no Direito do Trabalho.

MPV 927/2020 (a primeira Medida Provisória)

A Medida Provisória n.º 927/2020 de 22/03/2020, foi a primeira adotada pelo Governo Federal com a implementação de medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus e mostrou-se bastante conturbada. O Presidente Jair Bolsonaro publicou pelo *tweeter* pouco antes das 14h00 do dia 23/03/2020 que havia determinado a revogação do art.

18, que autorizava a suspensão do contrato de trabalho por até 4 meses sem salário³, o que foi confirmado no mesmo dia pela publicação da MPV 928/2020.

As principais disposições da MPV 927/2020 facultativas a serem adotadas estão dispostas no art. 3º e poderão ser adotadas pelo empregador, mediante acordo individual escrito. São elas:

- O teletrabalho;
- A antecipação de férias individuais;
- A concessão de férias coletivas;
- O aproveitamento e a antecipação de feriados;
- O banco de horas;
- A suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;
- O diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O **teletrabalho** (art. 4º e 5º) ao critério do empregador, pode ser implementado alterando o regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais e escritos, dispensando, inclusive, o registro prévio da alteração no contrato individual do trabalho, medida que pode ser estendida ainda aos estagiários e aprendizes.

A **antecipação de férias individuais** (art. 6º ao 10º) autorizou o empregador a informar ao empregado sobre a antecipação de férias, com antecedência de apenas 48 horas, por escrito ou meio eletrônico, para serem gozadas em períodos não inferiores a 5 dias corridos. Foi autorizado o pagamento do adicional de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina e a sua remuneração até o 5º dia útil do mês subsequente ao início do gozo de férias.

A **concessão de férias coletivas** foi facultada, com notificação do conjunto de empregados com antecedência de 48 horas e dispensada as formalidades de comunicação prévia ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da categoria profissional;

Foram autorizados o **aproveitamento e a antecipação de feriados**, mediante comunicação escrita ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, ressalvada a concordância expressa do empregado para o aproveitamento de feriados religiosos.

O **banco de horas** foi autorizado por meio de acordo coletivo ou individual, para compensação no prazo de até dezoito meses contados da data do encerramento do estado de calamidade pública.

A **suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho** suspendeu a obrigatoriedade de realização de exames médicos ocupacionais e a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos.

O **diferimento do recolhimento do FGTS** dispensou o empregador do encargo referente as competências de abril, maio e junho de 2020, autorizando ainda o seu parcelamento em até 6 (seis vezes a partir de julho de 2020).

Outros aspectos relevantes

³ Conforme veiculado pelo Globo.com. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/economia/bolsonaro-recua-diz-que-ira-revogar-artigo-da-mp-927-que-permitia-suspensao-de-contrato-salario-24322822>> Acesso em 16/04/2020.

- ✓ O art. 29 estabeleceu que os casos de contaminação pelo covid-19 não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação denexo causal.
- ✓ O art. 30 autorizou a prorrogação dos instrumentos coletivos de trabalho por 180 dias a contar da entrada em vigor da Medida Provisória, a critério do empregador.
- ✓ O art. 32 estendeu a aplicação da MPV aos terceirizados e temporários (Lei 6.019/74), aos trabalhadores rurais (Lei 5.889/73) e aos empregados domésticos (LC 150/2015).
- ✓ O art. 36 estabeleceu a retroatividade desta Medida Provisória para medidas adotadas pelos empregadores no período anterior de 30 dias da sua vigência.

Materiais jurídicos relevantes disponíveis online

- ✓ O advogado Dr. Guilherme Neuenschwander Figueiredo, publicou o excelente artigo "A MP 927 e o regime de férias", sobre a possibilidade de o empregador negociar a antecipação de períodos de férias futuros. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/depeso/323006/a-mp-927-e-o-regime-de-ferias>> Acesso em: 16/04/2020.
- ✓ O professor de Direito do Trabalho e Previdenciário da UFPR, Dr. Marco Aurélio Serau Junior publicou o artigo "Como fica o recolhimento do FGTS a partir da MP 927" discutindo sobre a suspensão dos prazos prescricionais e processuais para apresentação de defesas e recursos administrativos relativos ao FGTS e a exigibilidade do depósito de 40% nos casos de despedida sem justa causa e 20% nos casos de culpa recíproca. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-31/direito-civil-atual-fica-recolhimento-fgts-partir-mp-927>. Acesso em: 16/04/2020.
- ✓ A OAB divulgou uma nota técnica em conjunto com a Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) apontando possíveis inconstitucionalidades na MPV 927/2020, como fomentar a celebração de acordos de trabalho individual sobre matérias coletivas e garantias básicas de saúde e segurança do trabalho. Disponível em: <http://s.oab.org.br/arquivos/2020/03/b48d1ee4-5455-4d43-a894-15baf489ca87.pdf>. Acesso em: 16/04/2020.

MPV 932/2020 (Sistema S)

Em 31 de março de 2020, houve a publicação da medida provisória 932/2020, que alterou as alíquotas de contribuição aos serviços sociais autônomos, a dispor uma redução de 50% das alíquotas de contribuição do Sistema S (exceto para INCRA e Salário-Educação), entre o período de 01/04/2020 e 30/06/2020.

Isso significa que as contribuições mensais destinadas a Terceiras Entidades e Fundos (FNDE, INCRA, SEBRAE, SESC, SENAC, SESI, SENAI, etc.), que em média incidem em 5,8% sobre as folhas de salários, teriam sua alíquotas reduzidas pela metade.

MPV 936/2020 (implementa o BEPER)

Aguardada com muita ansiedade, somente em 02/04/2020 o Governo Federal publicou a Medida Provisória n.º 936/2020, que dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública, tendo como principais destaques a possibilidade de redução da carga horária e salários e a suspensão do contrato de trabalho.

A norma editada pelo Presidente da República igualmente foi objeto de acentuadas críticas, em especial, pelos sindicatos profissionais, por dispensar a necessidade de negociação coletiva nos ajustes entre empresas e empregados.

O partido Rede Sustentabilidade ajuizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, questionando as medidas emergenciais adotadas, em especial a possibilidade de redução de carga horária e salários ou a suspensão do contrato de trabalho sem a participação sindical.

Embora em 06/04/2020 o Ministro Relator Ricardo Lewandowski tenha concedido limitar exigindo participação do sindicato para validade da medida, em 16/04/2020 a medida foi submetida para julgamento em plenário, que, por 7 votos a 3, referendou a constitucionalidade da MPV e a validade dos acordos firmados individualmente⁴.

Elencamos abaixo os principais destaques da MPV 936/2020, medidas que podem ser utilizadas pelo empregador a fim de atenuar os impactos econômicos relativos ao quadro de empregados:

- O pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pelo Governo Federal.
- A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários;
- A suspensão temporária do contrato de trabalho;

O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foi criado com o objetivo de preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, bem como reduzir os impactos sociais decorrentes das consequências do estado de calamidade pública, por meio do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda** a ser pago nas hipóteses de redução proporcional da jornada e salários ou nas hipóteses de suspensão salarial.

A **redução proporcional de jornada de trabalho e de salários** poderá ser ajustada: diretamente entre empregado e empregador, pelo período de até **90 (noventa dias)**, observada a preservação do valor salário-hora, mediante acordo individual escrito encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos, nos seguintes percentuais:

- 25% (vinte e cinco por cento)
- 50% (cinquenta por cento)
- 75% (setenta e cinco por cento)

A jornada de trabalho e salário deverão ser reestabelecidos em caso de cessação do estado de calamidade pública, na data estabelecida no acordo individual ou por comunicação antecipada pelo empregador ao empregado quanto ao fim do período de redução pactuado.

⁴ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/acordo-trabalhista-crise-nao-depende-sindicato-stf>

A **suspensão temporária do contrato de trabalho** poderá ser ajustada por até **60 (sessenta dias)**, fracionados em até dois períodos de trinta dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, encaminhado ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

No período de suspensão do contrato de trabalho **o empregado**:

- Fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador (como vale-alimentação; plano de saúde, etc.);
- Fará jus ao pagamento de 100% do valor do seguro-desemprego a que teria direito, se o empregador auferiu no ano calendário de 2019, **receita bruta inferior a 4,8 milhões de reais**. Em relação as empresas que superaram esta receita em 2019, o empregado receberá 70% do valor do seguro-desemprego a que teria direito e o pagamento, pelo empregador, de uma ajuda compensatória mensal indenizatória no valor de 30% do salário.
- Fica autorizado a realizar os recolhimentos junto ao Regime Geral de Previdência social, na qualidade de segurado facultativo;
- Não poderá exercer concomitantemente atividades de trabalho, ainda que parcialmente ou em regime de tele trabalho ou similar, sob pena de descaracterização da medida e imposição de sanções ao empregador.

Outros aspectos relevantes

- ✓ O empregador **deverá informar o Ministério da Economia** sobre a suspensão do contrato ou a redução da jornada de trabalho e salário, no prazo de 10 (dez) dias a contar da celebração do acordo, **sob pena de ser responsabilizado pelo pagamento da remuneração** do valor integral dos salários e dos respectivos encargos sociais (inciso I, do §3º do art. 5º);
- ✓ O empregador **deverá comunicar o Sindicato de Classe** sobre os acordos individuais, no prazo de 10 da sua celebração (§4º do art. 11). Destaca-se novamente que sobre a matéria ainda foi julgado a constitucionalidade da medida (ADI 6363), **que reconheceu a desnecessidade de obter autorização das entidades sindicais para validade dos acordos**.

Materiais jurídicos relevantes disponíveis online

- ✓ O advogado Bruno Brandão Lima escreveu o artigo "MPV 936/20 e a inconstitucionalidade da redução de jornada e salário por acordo individual" e seu entendimento acerca da constitucionalidade do acordo individual da redução de jornada e salário. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/323853/mpv-936-20-e-a-inconstitucionalidade-da-reducao-de-jornada-e-salario-por-acordo-individual>
- ✓ O advogado Reinaldo Garcia do Nascimento e o professor Ricardo Calcine publicaram o artigo "Acordo Individual na MP 936: Afinal, pode ou não?" com a opinião dos autores pela validade da norma, destacando a decisão de Embargos de Declaração do Min. Lewandowski na ADI 6363 e decisão do Min. Marco Aurélio na ADI referente a MP 927/2020, ambas em tramitação no STF. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-16/nascimento-calcini-acordo-individual-mp-936>
- ✓ O Procurador Regional do Trabalho aposentado Raimundo Simão de Melo escreveu o artigo: "Negociações coletivas na crise do coronavírus" traçando ponderações e equilíbrio entre a

MP 936/2020, sem a anulação por completo da atuação sindical. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/negociacoes-coletivas-crise-coronavirus>

Instrumentos úteis disponibilizados online

- ✓ A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia lançou uma **Cartilha de Perguntas e Respostas** sobre a MP 936/2020, disponível no sítio eletrônico do Governo Federal em: <http://trabalho.gov.br/noticias/7375-empregadores-ja-podem-prestar-informacoes-sobre-acordos-do-programa-emergencial-de-manutencao-do-emprego-e-da-renda-2>.
- ✓ O DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos) disponibilizou no seu sítio eletrônico uma **calculadora** para apurar os valores do benefício concedido ao empregado e os valores a serem pagos pelas empresas. Está disponível em: <http://www.dieese.org.br/calculadoramp936/>.
- ✓ O empregador pessoa jurídica, ao aderir ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda instituído pela MPV 936/2020 deve fazê-lo pelo sistema **Empregador Web** disponível a partir do sítio eletrônico do Governo Federal: <https://servicos.mte.gov.br/bem/>. Para o uso desta aplicação recomendamos a leitura do Manual do Usuário, que traz orientações sobre a ferramenta, disponível no seguinte endereço eletrônico: http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/Manual_usuario_empregador_web-versao_2014.pdf.

MPV 944/2020 (implementa o PESE)

A MPV 944/2020, de 03 de abril de 2020, foi a quarta editada com impactos nas relações de trabalho e instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado à realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados.

O crédito será disponibilizado para pequenas e médias empresas com faturamento bruto anual superior a R\$ 360 mil e inferior a R\$ 10 milhões, por dois meses, com o limite de dois salários mínimos por empregado.

Segundo a MP, as instituições financeiras participantes disponibilizações linhas de crédito com taxa de juros de 3,75% ao ano sobre o valor concedido, com prazo para pagamento em até 36 (trinta e seis meses) e carência de 6 (seis) meses para o início do pagamento, com capitalização de juros neste período. Abaixo os destaques no endereço online da Câmara dos Deputados:

PROGRAMA EMERGENCIAL DE SUPORTE A EMPREGOS



O QUE É

Linha de crédito para pequenas e médias empresas pagarem a folha de salários dos funcionários

QUEM PODE SOLICITAR

Empresas com receita bruta anual, em 2019, entre **R\$ 360 mil e R\$ 10 milhões**

QUEM EMPRESTARÁ

O BNDES e bancos interessados em participar do programa

QUAIS AS CONDIÇÕES DA OPERAÇÃO

- Financiamento limitado a dois salários mínimos por empregado, permanecendo o restante, se houver, a cargo da empresa
- Taxa de juros de **3,75%** ao ano
- Prazo de pagamento de **36 meses**
- Carência de seis meses para início do pagamento, com juros capitalizados durante esse período (ou seja, durante a carência os juros são incorporados ao saldo devedor).
- Os recursos serão depositados pelo banco prestador diretamente na conta dos trabalhadores

Fonte: MP 944 e BNDES

Data: 07/04/20

A adesão ao programa pelo empregador exige que este assuma a obrigação de “não rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho de seus empregados no período compreendido **entre a data da contratação da linha de crédito e o sexagésimo dia após o recebimento da última parcela da linha de crédito**” (art. 2º, §4º, III, da MP 944).

Materiais jurídicos relevantes disponíveis online

- ✓ O juiz do trabalho pelo TRT da 4ª Região, Cesar Zucatti Pritsch escreveu o artigo “MP 944, Artigo por Artigo – Financiamento Emergencial da Folha de Pagamento” e discute se a medida trouxe uma estabilidade no emprego ou uma garantia de emprego mitigada. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/324326/mp-944-artigo-por-artigo-financiamento-emergencial-da-folha-de-pagamento>.

- ✓ O Banco Central regulamentou a MP 944/2020 a partir da resolução n.º 4.800. A íntegra pode ser consultada neste no seguinte endereço eletrônico: http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-4.800-de-6-de-abril-de-2020-251488052?utm_campaign=informe-diario-ter7abr&utm_medium=email&utm_source=RD+Station.

Portarias 139 e 150 do Ministério da Economia

O Ministério da Economia postergou o prazo de recolhimento de determinadas contribuições previdenciárias, relativas às competências dos meses de março e abril, determinando que o pagamento possa ser realizado nas competências de julho e setembro de 2020, sem multa ou juros, através da edição das portarias 139 de 03 de abril de 2020 e 150 de 07 de abril de 2020.

As contribuições compreendidas nas portarias são:

- Contribuição patronal e Contribuição ao SAT/RAT incidentes sobre a folha de salários e contribuição aos segurados contribuintes individuais que prestam serviços, incidente sobre o total das remunerações pagas, com previsão no artigo 22 da Lei nº 8.212/1991;
- Contribuição prevista no artigo 22-A da nº 8.212/1991, incidente sobre o valor da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;
- Contribuição do empregador rural pessoa física e do segurado especial, com previsão no artigo 25 da Lei nº 8.212/1991, incidente sobre o valor da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;
- Contribuição do empregador rural pessoa jurídica, com previsão no artigo 25 da Lei nº 8.870/1994, incidente sobre o valor da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural;
- Contribuição devida no regime de desoneração, nos termos dos artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011, incidente sobre a receita bruta;
- Contribuição do empregador doméstico, prevista no artigo 24 da Lei nº 8.212/1991, incidente sobre o total da remuneração paga;

MPV 945/2020 (atividades portuárias)

Em 04 de abril de 2020 foi editada a MPV 945/2020 que dispõe sobre medidas especiais em resposta à pandemia decorrente da covid-19 com o objetivo de garantir a preservação das atividades portuárias, consideradas essenciais e a cessão de uso especial de pátios sob administração militar.

Entre outros assuntos relacionados, proíbe a escala do trabalhador portuário avulso que apresenta qualquer sintoma característico ou diagnosticado com covid-19, além de gestantes, lactantes, maiores de 60 anos, ou portadores de imunodeficiência, doença respiratória ou doença preexistente crônica ou grave.

MPV 946/2020 (extinção do PIS-PASEP)

A Medida Provisória 946/2020 de 07 de abril de 2020 extinguiu o Fundo PIS-Pasep até então vigente com redação da Lei Complementar n.º 26/1975 e transferiu o seu patrimônio para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Além disto, autorizou aos titulares de conta vinculada do FGTS, o saque de recursos até o limite de R\$ 1.045,00 (mil e quarenta e cinco reais) por trabalhador (art. 6º).

Instrumentos úteis disponibilizados online

- ✓ A Caixa Econômica Federal (CEF) disponibilizou no seu sítio eletrônico, instruções online sobre o uso do Aplicativo FGTS, com um vídeo detalhado sobre o primeiro acesso, em: <http://www.caixa.gov.br/atendimento/aplicativos/fgts/Paginas/default.aspx#video>.

MPV 948/2020 (turismo e cultura)

A Medida Provisória 948/2020, de 08 de abril de 2020 dispõe sobre o cancelamento de serviços, de reservas e de eventos dos setores de turismo e cultura em razão do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

A medida, publicada em 08/04/2020, autorizou que os serviços de reservas e eventos, incluindo shows e espetáculos, não precisam ser reembolsados, desde que garantida a remarcação dos serviços, a disponibilização de crédito para uso ou abatimento na compra de outros serviços, reservas e eventos, disponíveis nas respectivas empresas ou outro acordo a ser formalizado com o consumidor.

Ainda, desobrigou os artistas já contratados de reembolsar imediatamente os valores dos serviços ou cachês, desde que o evento seja remarcado, no prazo de doze meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Autoria

O presente informativo foi desenvolvido pelos profissionais abaixo, associados da equipe Sokolowski Advogados, com endereço na Rua Piauí, n.º 864, em Londrina-PR, CEP 86020-390. Tel. 43-33770304, podendo ainda ser contatados pelos seguintes endereços de correspondência eletrônica:

- Gabriel Rufini Galvão: gabriel@sokolowski.adv.br
- Rafael Kenji Freiberger Nagashima: rafael@sokolowski.adv.br

ANEXO I

Guia Prático para inserção de informações do BEPER no Sistema do Ministério da Economia

A seguir, destacamos de forma prática e resumida os meios disponibilizados para a inserção das informações necessárias no Sistema do Ministério da Economia, após firmados os acordos individuais de redução de jornada de trabalho ou suspensão contratual, afim de possibilitar o pagamento do **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda** pelo Governo Federal.

Para aderir ao programa, é necessário informar ao Ministério da Economia todos os acordos celebrados com os empregados, através dos sistemas eletrônicos disponibilizados pelo órgão.

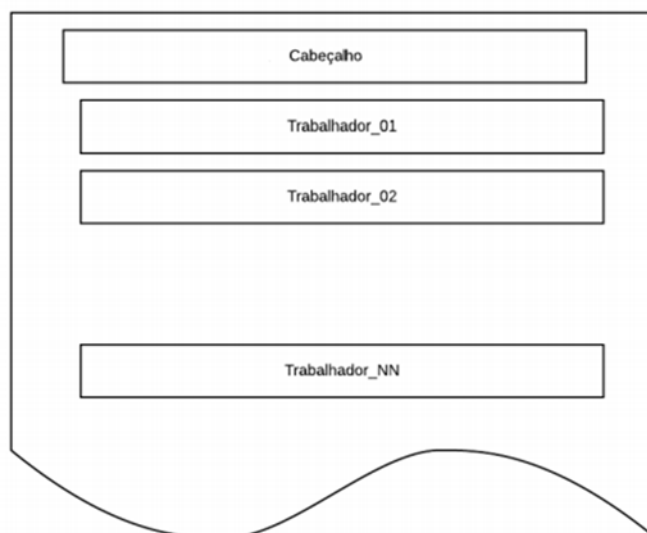
No caso de pessoa jurídica, o acordo deve ser registrado através do [Sistema Empregador Web](#). É necessária a autenticação do usuário e, após, a inserção das informações do acordo realizado.

O passo a passo de inserção é disponibilizado pelo próprio Ministério da Economia, podendo ser acesso através do respectivo site [Sistema Empregador Web](#)

Para a correta inserção no sistema, é necessário o envio de uma **declaração** ao Ministério da Economia, com informações sobre conta corrente, ou conta poupança, em que seja o empregado o titular. O Ministério da Economia não pagará o benefício em contas de terceiros. Caso não haja a informação de conta, o pagamento será feito em uma conta digital aberta pelo Ministério da Economia, em nome do trabalhador, junto ao Banco do Brasil ou à Caixa Econômica.

O envio de tais informações pode ser feito através do Portal do Benefício Extraordinário, que direcionará o canal adequado para cada tipo de contratante.

Caso o empregador queira criar sua própria declaração em aplicativos próprios, deve-se respeitar o seguinte leiaute, disponibilizado no Manual do Empregador Web, no endereço eletrônico https://sd.maisemprego.mte.gov.br/sdweb/validador/Manual_EmpregadorWeb_BEM.pdf:



No cabeçalho, deverão estar presentes as informações de "Tipo Inscricao"; "CNPJ/CEI"; "CNO"; "Data Admissao"; "CPF Trabalhador"; "PIS/PASEP Trabalhador"; "Nome Trabalhador"; "Nome Mae Trabalhador"; "Data Nascimento Trabalhador"; "Tipo Adesao"; "Data Acordo"; "Percentual Reducao Carga Horaria"; "Dias Duracao"; "Codigo Banco"; "Agencia Bancaria"; "DV Agencia Bancaria"; "Conta Bancaria"; "DV Conta Bancaria"; "Tipo Conta"; "Ultimo Salario"; "Penultimo Salario"; "Antepenultimo Salario".

O Ministério da Economia determinou a padronização das informações inseridas, com a seguinte formatação:

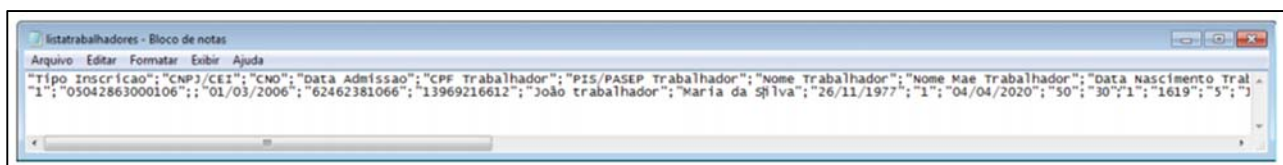
Nome do Campo	Tipo do Campo	Quantidade de caracteres	Obrigatório	Descrição
Tipo Inscricao	numérico	1	SIM	Define o tipo de identificador do estabelecimento que fez o acordo. Valores permitidos são: 1: Para CNPJ 2: para CEI
CNPJ/CEI	numérico	14	SIM	Número identificador do estabelecimento responsável pelo acordo. É feita a validação se o número informado é válido, levando em consideração o tipo do campo anterior. Deve ser informado apenas número, sem formatação.
CNO	numérico	12	SIM	Número identificador que contém informações cadastrais de obras de construção civil e seus responsáveis. Deve ser informado apenas número, sem formatação.
Data Admissao	alfanumérico,	formato "dd/mm/yyyy"	SIM	Data em que ocorreu a admissão do trabalhador no empregador.
CPF Trabalhador	numérico	11	SIM	Não será permitido que o mesmo CPF exista mais de uma vez no mesmo arquivo. Também é verificado se o CPF informado é válido. Deve ser informado apenas número, sem formatação.
PIS/PASEP Trabalhador	numérico	11	SIM	Número PIS ou PASEP do trabalhador. É feita validação se o número do PIS ou PASEP informado é válido. Deve ser informado apenas número, sem formatação
Nome Trabalhador	alfanumérico	80	SIM	Deve ser informado o nome completo do trabalhador, sendo o tamanho máximo permitido 80 caracteres.

Nome Mae Trabalhador	alfanumérico	80	SIM	Deve ser informado o nome completo da mãe do trabalhador, sendo o tamanho máximo permitido 80 caracteres.
Data Nascimento Trabalhador	alfanumérico	formato "dd/mm/yyyy".	SIM	Data de nascimento do trabalhador.
Tipo Adesao	numérico	1	SIM	Deve ser informado o tipo de adesão acordado entre o empregador e o empregado. Valores permitidos são: 0: Suspensão do contrato 1: Redução da carga horária
Data Acordo	alfanumérico	formato "dd/mm/yyyy".	SIM	Data em que foi firmado o acordo entre o empregador e o empregado.
Percentual Reducao Carga Horaria	numérico	2	NÃO	Este campo somente será obrigatório se o tipo de adesão for redução de carga horária. Caso o tipo de adesão seja suspensão este campo poderá vir vazio. Para a opção de redução de carga horária, os valores permitidos são: 25: Acordo com redução de carga horária de 25% 50: Acordo com redução de carga horária de 50% 70: Acordo com redução de carga horária de 70%
Dias Duracao	numérico	2	SIM	Dias de duração do acordo.
Codigo Banco	alfanumérico	3	NÃO	Deve ser informado o código bancário de 3 posições segundo a tabela FEBRABAN (https://portal.febraban.org.br/pagina/3164/12/pt-br/associados). Os dados bancários (<i>Código Banco, Agencia Bancaria, DV Agencia Bancaria, Conta Bancaria, DV Conta Bancaria, Tipo Conta</i>) são opcionais, pois nem todo trabalhador possui conta bancária. Nesse caso, os todos campos de dados bancários devem ser enviados em branco. Por outro lado, caso algum dos campos de dados bancários seja preenchido, todos devem ser preenchidos.
Agencia Bancaria	numérico	4	NÃO	Deve ser informado o número da agência onde o trabalhador possui conta. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (<i>Código Banco, Agencia Bancaria, DV Agencia Bancaria, Conta Bancaria, DV Conta Bancaria, Tipo Conta</i>). Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco Deve ser informado apenas número, sem formatação.
DV Agencia Bancaria	alfanumérico	1	NÃO	Deve ser informado o dígito verificador da conta bancária. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (<i>Código Banco, Agencia Bancaria, DV Agencia Bancaria, Conta Bancaria, DV Conta Bancaria, Tipo Conta</i>). Caso a agência bancária do trabalhador não possua DV, este campo pode ser enviado em branco, desde que todos os demais dados bancários sejam informados.
Conta Bancaria	numérico	12	NÃO	Deve ser informado o número da conta bancária do trabalhador. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (<i>Código Banco, Agencia Bancaria, DV Agencia Bancaria, Conta Bancaria, DV Conta Bancaria, Tipo Conta</i>). Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco

DV Conta Bancaria	numérico	1	NÃO	Deve ser informado o dígito verificador da conta bancária. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (<i>Código Banco, Agência Bancaria, DV Agência Bancaria, Conta Bancaria, DV Conta Bancaria, Tipo Conta</i>). Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco
Tipo Conta	numérico	1	NÃO	Deve ser informado o código que identifica qual o tipo da conta do trabalhador. O preenchimento deste campo é opcional; caso esteja preenchido ele torna obrigatório que seja informado os demais dados bancários (<i>Código Banco, Agência Bancaria, DV Agência Bancaria, Conta Bancaria, DV Conta Bancaria, Tipo Conta</i>). Os valores possíveis são: 0: Conta corrente 1: Poupança Caso o trabalhador não possua conta bancária, deve ser enviado em branco
Ultimo Salario	numérico	10	SIM	Salário recebido pelo trabalhador no mês em questão. As duas posições no final representam as casas decimais, ou seja, um valor como 250,80 deve ser representado como 25080.
Penultimo Salario	numérico	10	NÃO	Salário recebido pelo trabalhador no mês em questão. As duas posições no final representam as casas decimais, ou seja, um valor como 250,80 deve ser representado como 25080.
Antepenultimo Salario	numérico	10	NÃO	Salário recebido pelo trabalhador no mês em questão. As duas posições no final representam as casas decimais, ou seja, um valor como 250,80 deve ser representado como 25080.

Além disso, os arquivos de declaração devem ser salvos em formato CSV., utilizando-se, por exemplo, o editor de texto Bloco de Notas.

A seguir, o exemplo de modelo de inserção de informações disponibilizado pelo próprio Ministério da Economia:



Após realizado o processo de inserção, deve-se utilizar o validador de arquivos do sistema Empregador Web, acessível a partir do sítio do programa, através do endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>.

A validação das informações deve disponibilizar uma tela no sistema como se demonstra a seguir:



No caso de pessoa física, como o profissional autônomo que tem um assistente contratado, por exemplo, ou **empregador doméstico**, a inserção no sistema se dará exclusivamente através do [Portal de Serviços do Ministério da Economia](#), devendo o usuário se autenticar através do login único GOV.COM, acessando a aba "Benefício Emergencial".