

# COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

**FIERGS CIERGS**

## Publicada Portaria que esclarece os critérios e procedimentos relativos ao pagamento do Benefício Emergencial instituído pela MP nº 936/2020

Foi publicada no dia 24/04/2020 a [Portaria nº 10.486/2020](#), do Ministério da Economia, que trata do processamento e do pagamento do Benefício Emergencial (BEm) previsto na Medida Provisória nº 936/2020 (suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada com redução proporcional de salários).

Dentre os principais pontos, a Portaria especifica quem pode receber o benefício, o cálculo, os procedimentos para fazer jus, como será o pagamento e as responsabilidades dos empregadores.

Abaixo as principais informações trazidas pela Portaria:

### 1. Quem pode receber

Segundo a Portaria, podem receber o benefício todos os empregados que tenham pactuado redução proporcional de salário e jornada ou suspensão do contrato de trabalho na forma da MP nº 936/2020, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos.

O Benefício não será devido ao empregado que:

- esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo;
- tenha tido o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da MP nº 936/2020, considerando-se para esse fim o contrato de trabalho iniciado até 1º de abril de 2020, e informado no e-Social até o dia 2 de abril de 2020; e
- quem estiver em gozo de benefícios previdenciários (Regime Geral ou Regimes Próprios), ressalvado os casos de pensão por morte e auxílio-acidente, ou de seguro-desemprego ou de bolsa de qualificação profissional, custeada pelo FAT, para suspensão do contrato de trabalho em caso de layoff (art. 476-A da CLT e art. 2º-A da Lei 7.998/90).

GERÊNCIA TÉCNICA E DE SUPORTE AOS CONSELHOS TEMÁTICOS - GETEC

Conselho de Relações do Trabalho - CONTRAB

Fone: (51) 3347-8632

E-mail: [contrab@fiergs.org.br](mailto:contrab@fiergs.org.br)

Nesses casos, a Portaria veda a celebração de acordo individual de redução proporcional de jornada de trabalho, ou de suspensão do contrato de trabalho.

O Benefício não será devido se verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente durante a prestação de serviço em período anterior à redução proporcional de jornada de trabalho e salário para os empregados não sujeitos a controle de jornada e para os empregados que percebam remuneração variável.

Cada vínculo empregatício com redução proporcional ou suspensão do contrato fará jus ao BEm por cada contrato, salvo o intermitente, que fará jus somente a um benefício mensal, no valor de R\$ 600,00.

## 2. Cálculo do benefício

O benefício será calculado tendo como base o valor do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sobre a média dos 3 últimos salários recebidos pelo empregado antes do acordo (não se considerando o mês em que tenha havido redução proporcional de jornada e de salários), na seguinte forma:

I - primeira faixa - média de salários com valor de até R\$ 1.599,61, multiplica-se por 0,8 (observado como valor mínimo o valor do salário mínimo nacional);

II - segunda faixa - média de salários entre R\$ 1.599,62 e R\$ 2.666,29, multiplica-se a média que exceder a R\$ 1.599,61 por 0,5, e soma-se o resultado ao valor de R\$ 1.279,69;

III - terceira faixa - média de salários com valor superior a R\$ 2.666,29, o valor de R\$ 1.813,03.

O salário utilizado será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos 3 últimos meses, considerando-se ainda para o cálculo da média aritmética desses meses o salário de contribuição à Previdência Social, informado no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS. Ou seja, considera-se a remuneração, que inclui a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados durante o mês como retribuição do trabalho, inclusive gorjetas, ganhos habituais em forma de utilidades, e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador (vide art. 28, I, da Lei nº 8.212/1991).

Para o trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença ou foi convocado para o serviço militar, ou se não tiver recebido algum dos 3 últimos salários por qualquer hipótese, a média será dos dois últimos ou só do último salário.

O empregador será responsabilizado por eventual diferença entre o valor pago pela União e o efetivamente devido ao empregado, se a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações prestadas pelo

empregador que constituem as bases do CNIS.

Caso não haja informação no CNIS sobre os últimos três meses do salário, o valor base será o valor do salário mínimo nacional.

Dada a base de cálculo do BEm mencionada anteriormente, o valor desse benefício ao empregado corresponderá a:

I - 100% do valor do seguro-desemprego, em caso da suspensão do contrato de trabalho por empregador com faturamento de até R\$ 4,8 milhões de reais;

II - 70% do valor do seguro-desemprego em caso de suspensão do contrato de trabalho por empregador com faturamento superior a R\$ 4,8 milhões de reais, ou para redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 70%;

III - 50% do valor do seguro-desemprego em caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 50% e inferior à 70%; ou

IV- 25% do valor do seguro-desemprego no caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 25% e inferior à 50%.

Caso o resultado do cálculo do BEm seja em valores decimais, o valor a ser pago será arredondado para a unidade imediatamente superior.

O empregado em contrato de trabalho intermitente fará jus ao BEm em 3 parcelas mensais de R\$ 600 reais, desde que o contrato intermitente tenha sido celebrado até 1º de abril de 2020 (e o o contrato de trabalho tenha sido informado pelo empregador até 2 de abril de 2020, e esteja identificado na base de dado do CNIS).

### **3. Informações sobre o acordo e procedimentos para pagamento**

A primeira parcela do Benefício Emergencial será liberada 30 (trinta) dias após a data do início da redução ou suspensão, na hipótese da informação ser prestada no prazo de dez dias da celebração do acordo, ou a partir da informação do empregador, se a comunicação for efetivada após o prazo de dez dias da celebração do acordo, e as demais parcelas serão creditadas a cada intervalo de 30 (trinta) dias, contados da emissão da parcela anterior.

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a realização de acordo, no prazo de dez dias de sua celebração, exclusivamente por meio eletrônico (no endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>), incluindo-se também as seguintes informações:

- número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO);
- se for pessoa jurídica, informação sobre se o faturamento é superior a R\$ 4,8 milhões de reais;
- os seguintes dados do empregado: data de admissão, CPF, número PIS/PASEP, nome e data de nascimento, nome da mãe e salário de contribuição dos últimos 3 meses, bem como número do banco, número da agência, número da conta corrente e tipo da conta, caso tenha conta bancária e caso o empregado expressamente autorize;
- tipo de acordo firmado: suspensão temporária do contrato, redução proporcional da jornada e do salário ou a combinação de ambos;
- data do início e duração de cada período acordado de redução ou suspensão;
- percentual de redução da jornada para cada período do acordo, se o tipo de adesão for redução de jornada.

O empregador pessoa jurídica será direcionado para o portal "empregador web", atendendo aos requisitos de habilitação do ambiente, para informar individualmente, ou por meio de arquivos no formato "csv", os acordos celebrados; e após a informação do acordo, acompanhar o resultado do processamento das informações remetidas e o resultado do pedido de concessão do BEm.

Para informar ao Ministério da Economia a realização dos acordos, o empregador poderá enviar arquivos contendo as informações solicitadas conforme leiaute padronizado disponível no endereço eletrônico "<http://servicos.mte.gov.br/bem/>".

Para os acordos celebrados antes da vigência da Portaria 10.486, o prazo de dez dias para comunicação do acordo será contado a partir da data de publicação da Portaria 10.486/2020 (24/04/2020).

#### **4. Análise do pedido, requisição de regularização de informações e recurso**

Informado o acordo, os dados enviados serão analisados e o pagamento do Benefício será concedido, se todas as informações estiverem corretas e as condições de elegibilidade forem atendidas.

Se faltar algum dado, ou ele for declarado incorretamente, o empregador será notificado para regularização das informações (que deverá incluir todas as informações exigidas para a primeira informação de realização de acordo), no prazo de 5 (cinco) dias corridos, sendo que a concessão do BEm e os prazos de pagamento ficarão condicionados à retificação das informações.

Caso o empregador cumpra as exigências no prazo de 5 (cinco) dias corridos, será mantida como data de início

da vigência aquela constante da informação do acordo, e o pagamento da parcela do BEm será incluída no próximo lote de pagamento posterior à decisão.

Já na hipótese de não atendimento da exigência de regularização das informações no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados da data da notificação, haverá arquivamento da informação.

Caso não sejam preenchidos os requisitos exigidos pela Portaria, o benefício será negado.

Em caso de arquivamento do pedido, ou indeferimento, o empregador será notificado dos motivos da decisão para poder recorrer no prazo de 10 dias corridos. O prazo para julgamento do recurso é de 15 dias corridos da sua interposição. Julgado procedente o recurso, a data de início do benefício será mantida na data de informação do acordo, e a primeira parcela do BEm será incluída no próximo lote de pagamento posterior à decisão.

## 5. Alterações do acordo

O empregador e o empregado poderão alterar a qualquer tempo os termos do acordo pactuado informado ao Ministério da Economia. Nesse caso, o empregador deverá informar os dados do acordo alterado em até 2 (dois) dias corridos, contados da nova pactuação.

As informações prestadas dentro do intervalo de até 10 (dez) dias anteriores às datas de pagamento mencionadas não serão processadas na parcela do mês corrente, tendo seus efeitos aplicados na parcela do mês subsequente.

Respeitados esses prazos a alteração produzirá efeito:

- I - no primeiro pagamento mensal, caso realizada nos 20 primeiros dias de vigência da redução ou suspensão;
- II - no segundo pagamento mensal, caso realizada após o 20° até o 50° dia de vigência da redução ou suspensão;
- III - no terceiro pagamento mensal, caso realizada após o 50° até o 80° dia de vigência da redução ou suspensão; ou
- IV - no pagamento final para ajuste, caso realizado após o 80° dia.

## 6. Responsabilidade do empregador pelas informações

Na hipótese de indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de

regularização das informações, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos. Em caso de alteração do acordo, caso o empregador não a comunique no prazo de 2 dias após a nova pactuação, o empregador será responsável pela devolução à União dos valores recebidos a maior pelo empregado ou terá o dever de pagar ao empregado a diferença entre o BEm pago e o devido por força da mudança de acordo.

## 7. Cessação do benefício

O pagamento do BEm será cessado nas seguintes situações:

- transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão informado pelo empregador;
- retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado, ou pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho;
- início de percepção de benefício previdenciário, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- início de percepção do benefício de seguro-desemprego;
- posse em cargo público, cargo em comissão de livre nomeação, emprego público ou mandato eletivo;
- comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida do BEm; e
- por morte do beneficiário.

Nos casos de fraude, o pagamento do BEm será suspenso e o empregador será notificado para apresentar defesa no prazo de 5 (cinco) dias, contados da data da comunicação da decisão.

## 8. Devolução de valores indevidos

As parcelas ou valores do benefício recebidos indevidamente ou além do devido pelos empregados serão restituídos mediante depósito na Conta Única do Tesouro Nacional, mediante Guia de Recolhimento da União - GRU, em até 30 (trinta) dias contados da data do recebimento de notificação. O interessado poderá apresentar defesa nesse prazo. Indeferida a defesa, a obrigação terá vencimento no prazo de 10 (dez) dias corridos contados da ciência da decisão, devendo ser restituídas por meio de GRU. Desta decisão que nega a defesa,

cabará recurso, sem efeito suspensivo, dirigido à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias corridos contados da ciência da decisão.

Serão inscritos em dívida ativa da União os créditos constituídos em decorrência de BEm pago indevidamente ou além do devido, procedendo-se à execução fiscal.

## 9. Outras informações importantes

Os acordos informados até 24 de abril de 2020 que estejam em desconformidade com as disposições da Portaria deverão ser regularizados em até 15 (quinze) dias, se necessária alguma informação complementar do empregador. O empregador será notificado para tanto conforme ato da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

O não cumprimento das exigências no prazo previsto implicará no arquivamento da informação, e o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

A FIERGS está trabalhando junto ao Governo Federal visando esclarecer o alcance do parágrafo 2º, do artigo 4º da Portaria nº 10.486/2020, do Ministério da Economia, que veda a celebração de acordo individual de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão do contrato de trabalho para trabalhador que estiver em gozo de benefícios previdenciários (Regime Geral ou Regimes Próprios).

Entende-se que a MP exclui do benefício do Benefício Emergencial (Bem) os empregados que estejam recebendo benefícios previdenciários de prestação continuada. Todavia, a Medida Provisória nº 936/2020, não exclui os aposentados que voltaram a trabalhar de celebrarem acordos para a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou a suspensão de contrato de trabalho.

Compreendemos, ainda, que o referido artigo da Portaria do Ministério da Economia ao vedar a celebração de acordo individual de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, ou de suspensão do contrato de trabalho para trabalhador APOSENTADO que estiver em gozo de benefícios previdenciários está inovando em relação à MP nº 936/2020, portanto, está extrapolando seu poder regulamentar.

A norma supracitada já está em vigor.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco na saúde da população, bem como no interesse da Indústria Gaúcha.