



SILVA, CASTRO e
MELLO FRANCO
sociedade de advogados

036inf20 – OSS

**INFORMATIVO JURÍDICO SOBRE A PORTARIA 10.486/2020
DISPÕE SOBRE AS NORMAS RELATIVAS AO PROCESSAMENTO E AO PAGAMENTO DO
BENEFÍCIO EMERGENCIAL PREVISTO NA MP 936/2020**

Na última sexta-feira, 24 de abril de 2020, foi publicada a Portaria nº 10.486/2020 do Ministério da Economia, que trata dos critérios e dos procedimentos relativos a recebimento de informações, concessão e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda (BEM), previsto na MP 936/2020 (Redução da Jornada de Trabalho e de Salário e Suspensão do Contrato de Trabalho).

O BEM será pago a todos os empregados que tenham pactuado redução proporcional de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho, na forma da MP 936/2020, independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo de emprego e do número de salários recebidos (art. 2º). Cada vínculo empregatício dará direito à concessão de um BEM, exceto o intermitente, que tem direito a um benefício mensal, no valor de R\$ 600,00 (3 parcelas).

Não terão direito ao BEM os empregados ocupantes de cargo ou emprego público (comissionados ou não); contratados após a data de entrada em vigor da MP 936/2020 (iniciados em 1º de abril e informados no e-social até 2 de abril); os que estiverem recebendo auxílio previdenciário, exceto o acidentário e a pensão por morte; os que estiverem recebendo seguro-desemprego e bolsa de qualificação profissional. Por essa razão, não podem ser celebrados acordo de redução de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho com empregados que se enquadrem em alguma dessas vedações.

A Portaria, no parágrafo 3º do art. 4º, de forma expressa, veda o pagamento de BEM caso verificada a manutenção do mesmo nível de exigência de produtividade ou de efetivo desempenho do trabalho existente antes da adoção das medidas previstas na MP 936/2020, para os empregados não sujeitos a controle de jornada e os que recebem remuneração variável. A MP 936/2020 também proíbe a adoção das medidas e manutenção da jornada dos empregados, trazendo penalidades ao empregador.

O BEM 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 da celebração do acordo, observando-se o disposto abaixo.

- ✓ 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);
- ✓ 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; e
- ✓ 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 quaisquer 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. Porém, se o empregador deixar de informar dentro do prazo na base do CNIS, o mês sem informação será desconsiderado. Na ausência de informações no CNIS sobre os 3 últimos salários, o valor-base será o salário mínimo.

O empregador será responsável pelo pagamento da diferença do BEM, caso tenha prestado informação errada ou ocorra omissão nas bases do CNIS. Portanto, é importante ressaltar, considera-se remuneração, 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 8.212/91).

Para empregados afastados por auxílio-doença ou serviço militar, ou na hipótese de não terem recebido os últimos 3 meses de salário, a base será apurada com a média dos 2 últimos ou, ainda, no valor do último salário.

O valor do BEM corresponderá ao seguinte.

- ✓ 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.
- ✓ 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 a 70%.
- ✓ 50% do valor do seguro-desemprego em caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior a 50% e inferior a 70%; ou
- ✓ 25% do valor do seguro-desemprego no caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior a 25% e inferior à 50%.

Nos casos em que o cálculo do BEM resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

Quanto aos procedimentos administrativos relativos aos acordos celebrados, para o empregado fazer jus ao BEM, o empregador informará ao Ministério da Economia a sua realização, no prazo de 10 dias, contados a partir da data da celebração, exclusivamente por meio eletrônico, no portal empregador *web* (endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>) observando o *layout* padronizado disponível no *site*. Além disso, deverá fornecer os seguintes dados.

- ✓ 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.
- ✓ Os seguintes dados do empregado: data de admissão, CPF, número PIS/PASEP, nome e data de nascimento, nome da mãe e salário 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.

Para os acordos celebrados antes da vigência da Portaria 10.486/2020, o prazo de 10 dias para comunicação será contado a partir da data da publicação da Portaria, ou seja, 24/4/2020.

O empregador deverá, além de inserir os acordos, acompanhar o resultado do processamento das informações e o resultado de concessão do BEM. Isso porque, com a comunicação, os dados serão analisados, e o pagamento do Benefício será concedido, se todas as informações estiverem corretas e as condições de elegibilidade estiverem atendidas.

Na ausência de algum dado, ou sendo declarado incorretamente, o empregador será notificado para regularizar as informações no prazo de 5 dias corridos, ficando condicionado o pagamento do BEM ao cumprimento da exigência do Ministério da Economia. Cumpridas as exigências, dentro do prazo, será mantida a data de início da vigência - a constante do acordo - e o pagamento da primeira parcela do BEM ocorrerá no próximo lote de pagamento posterior à decisão.

Não atendidas as exigências, no prazo de 5 dias, o processo será arquivado, e o benefício será negado. Arquivado ou indeferido o benefício, o empregador será notificado sobre a decisão e seus fundamentos, e terá o prazo de 10 dias corridos para recorrer. O recurso será julgado no prazo máximo de 15 dias corridos. Julgado procedente o recurso, a data de início do benefício retroagirá à informação do acordo, com pagamento do BEM no próximo lote posterior à decisão.

Nos casos de arquivamento ou indeferimento, o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração integral do empregado, inclusive tributos, contribuições e encargos devidos.

Os acordos podem ser alterados a qualquer tempo; seus termos devem ser informados ao Ministério da Economia em até 2 dias corridos, contados da nova pactuação. Caso as informações não sejam prestadas dentro prazo, o empregador ficará responsável pelo pagamento da diferença entre o BEM pago e o devido por força da mudança do acordo; ou restituirá à União os valores recebidos a maior pelo empregado.

O pagamento do BEM cessará nas seguintes hipóteses.

- ✓ 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 dias, contados da data da comunicação da decisão.

As parcelas ou valores do BEM 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 dias corridos contados da ciência da decisão, devendo ser restituídas por meio de GRU. Contra a decisão que nega a defesa, caberá 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. Será de responsabilidade do empregador a devolução dos valores indevidamente recebidos pelo empregado.

Os acordos informados até 24 de abril de 2020, que não atenderem às exigências da Portaria, devem ser regularizados em até 15 dias, se necessária alguma informação complementar do empregador. O empregador será notificado para cumpri-las 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 o arquivamento da informação, e o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração integral do empregado, inclusive de respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

Essas são as regras estabelecidas na Portaria 10.486/2020.

Para o que preciso for, estamos à disposição.

Brasília/DF, 27 de abril de 2020.

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739