



PROCESSAMENTO E PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA - BEm

(Portaria nº 10.486, de 22.04.2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia)

Foi publicada no DOU de 24 de abril de 2020 a Portaria SEPT/ME nº 10.486, de 22 de abril de 2020, que dispõe sobre os critérios e procedimentos relativos ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.

A Portaria prevê que o BEm é direito pessoal e intransferível, pago pela União Federal ao empregado que pactuou com o seu empregador a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho (um BEm para cada vínculo empregatício que tenha sofrido a citada redução ou suspensão), independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, tempo de vínculo empregatício e número de salários recebidos.

O BEm, entretanto, não será devido ao empregado, ainda que com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho, que **I** - também ocupe cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou seja titular de mandato eletivo, **II** - tiver o contrato de trabalho celebrado após 01.04.2020 (data de entrada em vigor da Medida Provisória nº 936/2020) e informado no e-social após 02.04.2020 e **III** - estiver em gozo de: a) benefício de prestação continuada (ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente), b) seguro-desemprego ou c) bolsa de qualificação profissional.

Nos termos do art. 4º da Portaria:

Art. 4º O BEm não será devido ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que:

(...)

III - estiver em gozo de:

a) benefício de prestação continuada do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social, ressalvados os benefícios de pensão por morte e auxílio acidente.

b) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou

c) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

(...)

§ 2º É vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do BEm previstas neste artigo.



INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

No aspecto, registramos a nossa opinião e interpretação, no sentido de que o que **o artigo quer vedar, efetivamente, é a concessão do BEm ao aposentado, e não a celebração de acordo individual para redução de jornada de trabalho ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com o empregado**. Em outras palavras, na nossa opinião e interpretação, a empresa pode firmar acordo individual tanto de redução quanto de suspensão com o empregado que se enquadre nas hipóteses elencadas (especialmente, mas não exclusivamente, com o empregado aposentado), porém, esse empregado não receberá o benefício custeado pela União Federal, conforme previsto pela Medida Provisória nº 936/2020.

Ainda, o BEm não será devido caso 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 de salário para **I** - os empregados não sujeitos a controle de jornada (artigo 62 da CLT) e **II** - que percebam remuneração variável.

O BEm, que terá como valor base o do benefício de seguro-desemprego a que o empregado teria direito, será calculado da seguinte forma:

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

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

III - para média de salários com valor superior a R\$ 2.666,29, o valor base é de R\$ 1.813,03.

Por média de salários, considera-se os últimos 3 (três) meses anteriores ao mês da celebração do acordo. Por salário a ser observado, compreende-se o salário de contribuição estabelecido no inciso I do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, informados no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS. Em não constando o salário na base CNIS após o prazo previsto para o empregador prestar a informação, o mês sem informação será desconsiderado.

Ainda, o salário será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos três últimos meses, sendo excluída a competência em que houver redução proporcional de jornada e de salários.

O trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença ou que foi convocado para prestação do serviço militar, ou que não tenha percebido os (três) últimos salários, terá o valor base apurado com a média dos 2 (dois) últimos ou, ainda, no valor do último salário.



INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

Em não havendo as informações no CNIS sobre os últimos três meses do salário, o valor base será o valor do salário mínimo nacional, cabendo ao empregador a responsabilidade pelo pagamento de eventual diferença entre o valor pago pela União Federal e o efetivamente devido ao empregado, quando a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações prestadas pelo empregador que constituem as bases do CNIS.

O **valor do BEm** corresponderá a:

I - 100% do valor do benefício de seguro desemprego a que o empregado teria direito, no caso da suspensão do contrato de trabalho de empregado de empregador com faturamento de **até R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais);

II - 70% do valor do benefício de seguro desemprego a que o empregado teria direito, no caso de:

- a) suspensão do contrato de trabalho de empregado de empregador com faturamento **superior** a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou
- b) redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 70%;

III - 50% do valor do benefício de seguro desemprego a que o empregado teria direito, no caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 50% e inferior à 70%; ou

IV - 25% do valor do benefício de seguro desemprego a que o empregado teria direito, no caso de redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 25% e inferior à 50%.

Se o cálculo do BEm resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

Empregado com **contrato de trabalho intermitente**, nos termos do § 3º do artigo 443 da CLT, **fará jus ao BEm no valor de três parcelas mensais de R\$ 600,00**, desde que o contrato tenha sido celebrado até 1º de abril de 2020, informado pelo empregador até 02 de abril de 2020 e identificado na base de dados do CNIS. O BEm será devido independentemente de o empregador se encontrar em período de inatividade (§ 5º do art. 452-A da CLT), possuir remunerações no CNIS no período anterior a 1º de abril de 2020 ou ter o contrato de trabalho intermitente rescindido após 1º de abril de 2020.

Em havendo mais de um contrato de trabalho intermitente, o empregado não fará jus à concessão de mais de um BEm mensal.



INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

Além disso, o BEm não poderá ser acumulado com o auxílio emergencial previsto no artigo 2º da Lei nº13.982, de 2 de abril de 2020.

Para a **habilitação do empregado ao recebimento do BEm**, o empregador informará ao Ministério da Economia a realização de acordo de redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho com o empregado, no prazo de dez dias, contados a partir da data da celebração do acordo (*acordos realizados antes da vigência da Portaria, o prazo será contado a partir de 24.04.2020 - data da publicação da Portaria, ou seja, ATÉ 04.05.2020*), devendo constar: **I** - número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO); **II** - data de admissão do empregado; **III** - número de inscrição no CPF do empregado; **IV** - número de inscrição no PIS/PASEP do empregado; **V** - nome do empregado; **VI** - nome da mãe do empregado; **VII** - data de nascimento do empregado; **VIII** - salários dos últimos três meses; **IX** - tipo de acordo firmado: suspensão temporária do contrato, redução proporcional da jornada e do salário ou a combinação de ambos; **X** - data do início e duração de cada período acordado de redução ou suspensão; **XI** - percentual de redução da jornada para cada período do acordo, se o tipo de adesão for redução de jornada; **XII** - caso o empregado possua conta bancária, os dados necessários para pagamento: número do banco, número da agência, número da conta corrente e tipo da conta; e tratando-se de pessoa jurídica, se o faturamento é superior a R\$ 4.800.000 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

A informação do acordo para recebimento do BEm deverá ser realizada pelo empregador exclusivamente por meio eletrônico, no endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>.

O empregador doméstico e o empregador pessoa física serão direcionados para o portal "gov.br" para providenciar sua senha de acesso, conforme os procedimentos do portal; informar individualmente cada acordo e, após a informação do acordo, acompanhar o resultado do processamento das informações remetidas e o resultado do pedido de concessão do BEm.

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 no § 1º, conforme leiaute padronizado disponível no endereço eletrônico "<http://servicos.mte.gov.br/bem/>".

O empregador deverá contar com a expressa autorização prévia do empregado para informar a sua conta bancária.



INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

Acordos pactuados e informados ao Ministério da Economia poderão ser alterados tanto pelo empregador como pelo empregado, a qualquer tempo, cabendo ao empregador informar os dados do acordo alterado em até 2 (dois) dias corridos, contados da nova pactuação.

Informações prestadas dentro do intervalo de até 10 (dez) dias anteriores às datas de pagamento previstas na forma do §5º não serão processadas na parcela do mês corrente, tendo seus efeitos aplicados na parcela do mês subsequente.

A ausência de comunicação pelo empregador da alteração feita, no prazo de 2 (dois) dias corridos, acarretará na sua responsabilização pela devolução à União Federal dos valores recebidos a maior pelo empregado ou implicará no dever de pagar ao empregado a diferença entre o BEm pago e o devido por força da mudança do acordo.

Respeitados os prazos de comunicação, 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 20º até o 50º dia de vigência da redução ou da suspensão;
- III - no terceiro pagamento mensal, caso realizada após o 50º até o 80º dia de vigência da redução ou suspensão; ou
- IV- no pagamento final para ajuste, caso realizado após o 80º dia.

A **primeira parcela** 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.

Informado o acordo, os dados enviados serão analisados e o pagamento do BEm:

- I - será deferido, se todas as informações estirem corretas e as condições de elegibilidade forem atingidas;
- II - aguardará o cumprimento das exigências solicitadas, se alguma informação estiver faltando ou estiver incorreta ou em desconformidade com as bases de dados do Poder Executivo; ou
- III - será indeferido, na hipótese de não preenchimento dos requisitos previstos nesta portaria.



INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

É possível ao empregado acompanhar o andamento do processo de concessão do BEm pelo portal “gov.br” e, também, pelo aplicativo da Carteira Digital do Trabalho.

O empregador será notificado da exigência de regularização das informações, no prazo de 5 (cinco) dias corridos, conforme ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sendo que, quando a exigência envolver dados não declarados ou declarados incorretamente, a concessão do BEm e os prazos de pagamento ficarão condicionados à retificação das informações, devendo esta retificação conter todas as informações omitidas ou incorretas.

Caso o empregador cumpra as exigências no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados da data da notificação, será mantida como data de início da vigência aquela constante da informação do acordo, sendo a parcela do BEm incluída no próximo lote de pagamento, posterior à decisão. O não atendimento desse prazo implicará no arquivamento da informação.

Na hipótese de indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, o empregador será notificado dos motivos da decisão e poderá interpor **recurso administrativo** no prazo de 10 (dez) dias corridos, o qual deverá ser julgado em até 15 (quinze) dias corridos, contados da data da interposição daquele.

Julgado procedente o recurso, a data de início do benefício será mantida na data da informação do acordo, e a primeira parcela do BEm será incluída no próximo lote de pagamento, posterior à decisão.

O resultado do recurso será comunicado conforme ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

O empregador é responsável pelo indeferimento do BEm ou pelo seu arquivamento, se não atendidas as exigências de regularização das informações, cabendo a ele (empregador) o 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 responsabilização do empregador também acontecerá nos casos de cessação do BEm motivados por ato a ele atribuível e para os períodos cujos pagamentos tenham sido considerados indevidos.

O **pagamento do BEm será cessado** nas situações de **I** - transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão informado pelo empregador; **II** - retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado; **III** - pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho; **IV** - início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social ou Regime Próprio de Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;



INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

V - início de percepção do benefício de seguro desemprego, em qualquer de suas modalidades, ou da bolsa qualificação; **VI** - posse em cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, emprego público ou mandato eletivo; **VII** - comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação; **VIII** - comprovação de fraude visando à percepção indevida do BEm e **IX** - morte do beneficiário.

Compete ao empregador informar, no prazo de 2 (dois) dias corridos, as hipóteses dos itens II e III acima transcritos, nos canais digitais próprios, sob pena de ser responsabilizado pela devolução à União Federal dos valores recebidos a maior pelo empregado, caso a informação não for prestada e implicar no pagamento indevido do BEm.

Verificados indícios suficientes da ocorrência das hipóteses previstas nos itens VII e VIII acima listados, 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. Se acolhida a defesa, o BEm será restabelecido, desde a data de sua suspensão; se a defesa for julgada intempestiva ou improcedente, o BEm será cessado, cabendo, nesta última hipótese, recurso, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da comunicação da decisão.

Cabe ao empregado informar a ocorrência das situações previstas nos itens IV a VI acima transcritos.

As parcelas ou valores do BEm recebidos indevidamente ou além do devido pelos empregados, serão restituídos por meio de 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, podendo, contudo, nesse prazo, o interessado apresentar defesa, que, por sua vez, deverá ser decidida em 30 (trinta) dias.

Indeferida a defesa, a obrigação terá vencimento no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da ciência da decisão, devendo ser restituída por meio de GRU, hipótese que permitirá, ainda, recurso, sem efeito suspensivo, pelo interessado, dirigido à Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da ciência da decisão, o qual deverá ser julgado em até 15 (quinze) dias, contados da data da interposição.

Serão inscritos em dívida ativa da União Federal os créditos constituídos em decorrência do BEm pago indevidamente ou além do devido, ficando sujeitos à execução judicial.

Os **acordos informados até a data de entrada em vigor da portaria** em desconformidade com suas disposições deverão ser regularizados em até 15 (quinze) dias, se necessária alguma informação complementar do empregador, sendo que este será notificado para cumprimento das exigências no mesmo prazo.



**GARCEZ ADVOGADOS
ASSOCIADOS**
OAB/RS 160

INFORMATIVO 13/2020 | ABRIL

O não cumprimento das exigências no prazo implicará no arquivamento da informação, hipótese na qual 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.