

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E RENDA (Bem)

PORTARIA 10.486, DE 22 DE ABRIL DE 2020¹

1 – Quem tem direito ao Benefício Emergencial:

- ✓ Empregados que, durante o estado de calamidade pública², pactuarem a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, observados os requisitos previstos na Medida provisória 936;
- ✓ Será devido ao empregado independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, de tempo de vínculo empregatício, e de número de salários recebidos.

2 - Mais de um vínculo empregatício:

Cada vínculo empregatício com redução proporcional de jornada e de salário ou suspenso temporariamente dará direito à concessão de um Benefício Emergencial.

2.1 – Trabalho intermitente (§ 3º do artigo 443 da CLT)³

- ✓ O empregado com mais de um contrato de trabalho intermitente receberá apenas um Benefício Emergencial.
- ✓ O empregado com contrato de trabalho intermitente receberá três parcelas mensais de R\$ 600,00.

3 - Quem não tem direito:

- ✓ Empregado com cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, ou seja, titular de mandato eletivo;
- ✓ Empregado com contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936, de 2020⁴;
- ✓ Empregado em gozo de: seguro-desemprego, bolsa de qualificação profissional, ou benefício de prestação continuada (exceto pensão por morte e auxílio acidente).

3.1 - Aposentados

A Portaria proíbe que sejam celebrados *acordos individuais* para suspensão de contrato e/ou redução de salário, com pessoas que não tem direito ao Benefício Emergencial, como aposentados, por exemplo.

¹ Publicada em 24/04/2020, Edição 78, Seção 1, Página 165

² Estado de calamidade pública reconhecida pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

³ Art. 443, § 3º da CLT: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

⁴ Art. 4º, parágrafo 1º da Portaria 10.486: Considera-se contrato de trabalho celebrado, para fins de aplicação do disposto no inciso II do caput, o contrato de trabalho iniciado até 1º de abril de 2020 e informado no e-social até 2 de abril de 2020.

4 - Empregados não sujeitos a controle de jornada ou que percebam remuneração variável (comissionistas):

O Benefício Emergencial 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.

5 – Valor do Benefício Emergencial

O Benefício será calculado com base na média de salários, que será apurada considerando os últimos 3 (três) meses anteriores ao mês da celebração do acordo.

O benefício terá como valor base o valor do benefício de Seguro Desemprego, observando o seguinte:

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

5.1 – Quais parcelas entram na média dos 3 (três) meses:

O valor utilizado para o cálculo da média aritmética é a remuneração auferida, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos destinados a retribuir o trabalho (salário-de-contribuição, previsto no art. 28, I, da Lei 8.212/91)⁵, informados no Cadastro Nacional de Informações Sociais CNIS.

5.2 – Caso o empregado não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos três últimos meses:

- ✓ O salário será calculado com base no mês completo de trabalho, mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos três últimos meses;
- ✓ Caso não tenha percebido os (três) últimos salários, o valor base será apurado com a média dos 2 (dois) últimos ou, ainda, no valor do último salário;
- ✓ Não será computada na média de salários a competência em que houver redução proporcional de jornada e de salários

6 – Comunicação ao Ministério da Economia

O empregador informará ao Ministério da Economia, a realização de acordo de redução de salário ou da suspensão de contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contados a partir da data da celebração do acordo.

⁵ Lei 8.212/91. Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa

6.1 – Acordos realizados antes da Portaria 10.486 - Prazo

O prazo de dez dias para comunicação do acordo será contado a partir da data da publicação da Portaria 10.486 para os acordos realizados antes da sua vigência.

6.2 – Informações que deverão constar na comunicação

Deverão constar da informação dos acordos pelo empregador ao Ministério da Economia o seguinte:

- ✓ número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO);
- ✓ data de admissão do empregado;
- ✓ número de inscrição no CPF do empregado;
- ✓ número de inscrição no PIS/PASEP do empregado;
- ✓ nome do empregado;
- ✓ nome da mãe do empregado;
- ✓ data de nascimento do empregado;
- ✓ salários dos últimos três meses;
- ✓ 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;
- ✓ 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).

6.3 – Endereço eletrônico

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

O empregador pessoa jurídica será direcionado para o portal "empregador web".

6.4 – Autorização para fornecer conta bancária

O fornecimento da conta bancária do empregado pelo empregador deverá ser precedido de expressa autorização do empregado.

7 – Alteração do acordo

Empregador e empregado poderão alterar a qualquer tempo os termos do acordo pactuado informado ao Ministério da Economia.

O empregador deverá informar os dados do acordo alterado, em até 2 (dois) dias corridos, contados da nova pactuação.

8 – Informações incorretas ou em desconformidade:

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

- ✓ será deferido, se todas as informações estirem corretas e as condições de elegibilidade forem atingidas;
- ✓ 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
- ✓ será indeferido, na hipótese de não preenchimento dos requisitos previstos nesta Portaria.

O empregador será notificado da exigência de regularização das informações, no prazo de 5 (cinco) dias corridos.

9 – Indeferimento do Benefício – Recurso

Na hipótese de indeferimento do Benefício, 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 no prazo de 10 (dez) dias corridos.

10 - Fim da redução de salário ou da suspensão do contrato:

Compete ao empregador informar ao Ministério da Economia, no prazo de 2 (dois) dias corridos:

- ✓ a retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado;
- ✓ a recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho;

11 – Acordos informados até 24/04 em desconformidade com a Portaria 10.486 - Regularização

Os acordos informados até a data de entrada em vigor da Portaria 10.486 em desconformidade com suas disposições deverão ser regularizados em até 15 (quinze) dias, se necessária alguma informação complementar do empregador.

O empregador será notificado para cumprimento das exigências no prazo previsto, 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, ficando o empregador 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.

SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE BELO HORIZONTE E REGIÃO – SINDILOJAS BH