

COMUNICADO TÉCNICO

Relações do Trabalho

FIERGS CIERGS

Portaria edita regras de processamento e pagamento do novo BEm (MP nº 1.045/2021)

Foi publicada no Diário Oficial da União em 28.05.2021, a Portaria SEPRT/ME nº 6.100/2021, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, que dispõe sobre os critérios e procedimentos relativos ao recebimento de informações, concessão, pagamento e recursos do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) previstos pela Medida Provisória (MP) nº 1.045/2021.

Abaixo, destacamos os principais pontos da referida Portaria:

1. Da concessão do Bem

O BEm será pago aos empregados que no âmbito do Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (MP 1.045/2021), tenham pactuado com os empregadores a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho (por até 120 dias), independentemente do cumprimento de qualquer período aquisitivo, do tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos.

Não será devido, entretanto, o BEm ao empregado com redução proporcional de jornada e de salário ou suspensão do contrato de trabalho que:

- (i) também esteja ocupando cargo ou emprego público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou, seja titular de mandato eletivo;
- (ii) tiver contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da MP nº 1.045/2021 (28/04/2021);

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

(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. de seguro-desemprego em qualquer de suas modalidades; ou
- c. benefício de bolsa de qualificação profissional, custeada pelo FAT, para suspensão do contrato de trabalho em caso de lay-off (art. 476-A da CLT e art. 2º-A da Lei 7.998/1990).

É vedado aos empregados que não têm direito ao BEM a celebração de acordo para a redução proporcional de jornada de trabalho, ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, salvo aos empregados que se encontrem em gozo do benefício de aposentadoria.

Para os empregados aposentados, a implementação dessas medidas quando celebrada por acordo individual escrito, somente serão admitidas quando além do enquadramento em alguma das hipóteses de autorização do acordo individual de trabalho previstas na MP nº 1.045/2021 (caput ou § 2º do art.12), houver o pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal (§ 2º do art. 12).

Também não será devido o BEM 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 de salário para os empregados não sujeitos ao controle de jornada e para os empregados que percebam remuneração variável.

O BEM será devido para cada um dos vínculos empregatícios com redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e de suspensão do contrato de trabalho. Já no contrato de trabalho intermitente, o empregado não terá direito ao citado benefício.

2. Da possibilidade de prorrogação dos acordos

O prazo máximo de duração dos acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho não poderá ser superior a 120 dias contados da data de publicação da MP nº 1.045/2021 - 28.04.2021). Todavia, havendo

disponibilidade orçamentária para o pagamento do BEm, este prazo poderá ser prorrogado por ato do Poder Executivo.

3. Do cálculo do benefício

O BEm será calculado tendo como base o valor da parcela do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, sobre a média dos seus 3 últimos salários recebidos antes da celebração 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\$ 1.686,79, multiplica-se por 0,8 (observado como valor mínimo o valor do salário-mínimo nacional);
- (ii) segunda faixa - média de salários entre R\$ 1.686,80 e R\$ 2.811,60, multiplica-se a média que exceder a R\$ 1.599,61 por 0,5, e soma-se o resultado ao valor de R\$ 1.349,43; e
- (iii) terceira faixa - média de salários com valor superior a R\$ 2.811,60, o valor de R\$ 1.911,84.

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.

Na ausência de informação no CNIS sobre os últimos três meses do salário, o valor base será o valor do salário-mínimo nacional.

Para o trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença ou foi convocado para prestação do serviço militar, bem como na hipótese de não ter recebido os 3 últimos salários, o valor base será apurado com a média dos 2 últimos ou, ainda, no valor do último salário.

O empregador será responsável por eventual diferença entre o valor pago pela União 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:

- 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 no ano de 2019;
- 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 no ano de 2019, ou para redução proporcional de jornada e de salário igual ou superior à 70%;
- 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
- 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%.

Na hipótese de o resultado do cálculo do BEm resultar em valores decimais, o valor a ser pago será arredondado para a unidade inteira imediatamente superior.

4. Das informações dos acordos

Para habilitar o empregado ao recebimento do Bem, o empregador deverá informar ao Ministério da Economia a realização de acordo de redução de jornada e de trabalho e de salário ou da suspensão do contrato de trabalho, no prazo de até 10 (dez) dias contados da data pactuada no início da vigência do acordo exclusivamente por meio eletrônico (no endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem/>), constando as seguintes informações:

- número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO), e, em se tratando de pessoa jurídica, 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 dos últimos 3 meses, e caso possua conta bancária, número do banco, número da agência, número da conta corrente e tipo da conta, que deverá ser precedido de expressa autorização do empregado;
- 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 realizados anteriormente à vigência dessa Portaria (antes de 28/05/2021), o BEm terá como data de início a data pactuada de início da vigência do acordo, desde que informados no prazo de até 10 (dez) dias a partir da data de sua publicação (28/05/2021).

O arquivo contendo essas informações poderá ser enviado conforme leiaute padronizado disponível no endereço eletrônico "<http://servicos.mte.gov.br/bem/>".

O empregador pessoa jurídica será direcionado para o portal "empregador web", atendendo aos requisitos de habilitação do ambiente, para:

- (i) informar individualmente, ou por meio de arquivos no formato "csv", os acordos celebrados; e
- (ii) após a informação do acordo, acompanhar o resultado do processamento das informações remetidas e o resultado do pedido de concessão do BEm.

A primeira parcela do BEm será liberada 30 (trinta) dias após a data do início da suspensão temporária do contrato de trabalho e redução proporcional de jornada e salários, na hipótese da informação ser prestada no prazo de 10 (dez) dias da data pactuada para o início da vigência do acordo, ou a partir da informação do empregador, se a comunicação for efetivada após o prazo de 10 (dez) dias, e as demais parcelas serão creditadas a cada intervalo de 30 (trinta) dias, contados da emissão da parcela anterior.

5. Das alterações do acordo

Empregador e empregado poderão, a qualquer tempo, alterar a data de término da vigência do acordo pactuado, informado ao Ministério da Economia, respeitado o prazo máximo de 120 dias (MP 1.045/2021). Nesse caso, o empregador deverá informar a nova data do término da vigência do acordo alterado em até 2 (dois) dias corridos, contados da data prevista para o término da vigência originariamente pactuada.

As informações prestadas dentro do intervalo de até 15 (quinze) dias, anteriores às datas de pagamento do BEm mencionadas anteriormente, poderão gerar efeitos após o prazo inicialmente previsto para o pagamento das parcelas agendadas, hipótese em que, eventualmente, a alteração

informada gerará valores a serem pagos no lote de pagamento subsequente disponível, ou gerará a obrigação de devolução de pagamentos já efetuados.

A ausência de comunicação tempestiva pelo empregador da nova data de término da vigência do acordo alterado ou a comunicação da alteração dentro do intervalo de até 15 (quinze) dias anteriores as datas de pagamento poderá:

- (i) acarretar na sua responsabilização pela devolução à União, dos valores recebidos a maior pelo empregado; ou
- (ii) implicar no dever de pagar ao empregado a diferença do BEm pago e o devido por força da mudança do acordo.

É vedado a alteração no tipo de acordo informado, entre as modalidades de suspensão temporária do contrato de trabalho e redução proporcional de jornada e salários, como também o percentual negociado para a redução da jornada, dado que tais alterações caracterizam um novo acordo.

Poderá o empregador informar o cancelamento do acordo, hipótese em que as parcelas do BEm já creditadas serão consideradas como indevidamente pagas e passíveis de restituição.

6. Da análise, da concessão e da notificação

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

Se alguma informação estiver faltando, estiver incorreta, ou em desconformidade com as bases de dado do Poder Executivo, o pagamento do BEm aguardará o cumprimento das exigências solicitadas. Nesse caso o empregador será notificado para regularização das informações, no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, contados da data do envio da informação ao Ministério da Economia.

Caso o empregador cumpra as exigências no prazo de 30 (trinta) dias corridos, contados da data em que a primeira parcela do benefício deveria ter sido paga, 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 disponível posterior à decisão.

O não atendimento da exigência de regularização das informações de forma tempestiva importará na desistência do pedido administrativo e no arquivamento do requerimento. E, na hipótese de não preenchimento dos requisitos exigidos nessa Portaria, o BEm será indeferido.

As notificações referentes ao BEm, quanto à necessidade de cumprimento de exigências, arquivamento, deferimento e indeferimento serão realizadas exclusivamente por meio digital, podendo o empregador acessá-las, mediante cadastramento em sistema próprio e utilização de certificado digital ou uso de login e senha, no portal "empregador web" para notificações endereçadas ao empregador pessoa jurídica.

Os prazos para cumprimento de exigências, para apresentação de defesa e para a interposição de recursos contra decisões relativas ao BEm, serão contados em dias corridos, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o dia do vencimento.

Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em finais de semana ou em dias de feriados nacionais. Consideram-se tempestivos os atos processuais transmitidos integralmente até as vinte e três horas e cinquenta e nove minutos do último dia de seu prazo.

7. Do recurso administrativo

Caberá recurso administrativo da decisão de indeferimento ou de suspensão do BEm e da decisão de deferimento do BEm quanto ao seu montante, até o prazo limite de limite de 60 (sessenta) dias, após o fim do prazo previsto de vigência do BEm.

O prazo para julgamento do recurso é de até 30 (trinta) dias corridos, contados da data da sua interposição.

As razões do recurso devem se restritas aos requisitos analisados para o deferimento do BEm, limitadas à impugnação necessária à superação dos óbices indicados na decisão, e, não serão conhecidos os recursos que demandem para o seu provimento a análise das cláusulas do contrato de trabalho ou o reconhecimento de situações de fato não registradas nas bases de dados consultadas para a concessão do benefício. As alterações nas bases de dados necessárias para o reconhecimento das mencionadas situações de fato, deverão ser providenciadas diretamente

pelos interessados e observarão os procedimentos vigentes.

Julgado procedente o recurso interposto contra as decisões de indeferimento e de suspensão, a data pactuada de início da vigência do acordo será mantida e as parcelas correspondentes do BEm, preservarão seus pagamentos nas datas inicialmente projetadas, sendo aquelas já vencidas, incluídas no próximo lote de pagamento disponível.

Os recursos serão julgados em única instância pela Secretaria de Trabalho.

As defesas e recursos do empregador pessoa jurídica, deverão ser interpostos pelo portal "empregador web". Já o empregado poderá apresentar defesa e interpor recurso, por meio do portal "gov.br" ou pelo aplicativo "Carteira de Trabalho Digital".

8. Da responsabilidade do empregador pela informação de acordo irregular

Na hipótese de indeferimento do BEm ou de seu arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações, ou de indeferimento do recurso, 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.

Aplicam-se as mesmas disposições nos casos de cessação do BEm motivados por ato atribuível ao empregador e para os períodos cujos pagamentos tenham sido considerados inválidos.

9. Da cessação do Bem

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 em qualquer de suas modalidades, inclusive do Benefício da Bolsa Qualificação Profissional (art. 2º-A da Lei nº 7.998/90).
- posse em cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, 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;
- por morte do beneficiário;
- pelo evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade (art. 71 da Lei nº 8.213/91).

Em havendo retomada da jornada normal de trabalho, ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado, ou recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho, ou ocorrendo o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, competirá ao empregador informar ao Ministério da Economia, no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de responsabilização deste (empregador) quanto a devolução à União dos valores do BEm recebidos indevidamente pelo empregado.

Verificada a ocorrência de falsidade ou fraude, o pagamento do BEm será cessado e o empregador notificado para apresentar defesa no prazo de 5 (cinco) dias. Sendo acolhida a defesa, o BEm será restabelecido desde a data de sua cessação, todavia, podendo ser mantida a cessação, caso seja esta (defesa) julgada intempestiva ou improcedente.

O empregador poderá recorrer da decisão de manutenção da cessação, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da comunicação da decisão.

Caberá ao empregado, comunicar ao empregador por escrito, a percepção de benefícios previdenciários, (exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte), de seguro-desemprego, ou a posse em cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, emprego público ou mandato eletivo, que por sua vez informará o Ministério da Economia do cancelamento do acordo. A omissão do empregado resultará na obrigação de recolher ao Ministério da Economia (mediante GRU) a diferença recebida indevidamente.

Ainda, segundo a Portaria, nas hipóteses de decisão administrativa de reconhecimento de alteração

indevida dos termos do acordo, ou de cessação do pagamento do benefício, 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 ou de eventuais diferenças decorrentes, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, da Secretaria de Trabalho, será comunicada para apuração e aplicação da penalidade de multa prevista no art. 15 da MP nº 1.045/2021, em razão das irregularidades constatadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nos acordos de redução e suspensão do contrato de trabalho celebrados.

10. Da devolução dos valores recebidos indevidamente, compensação e inscrição na dívida ativa

A restituição de parcelas do BEm recebidas indevidamente, poderá ser efetuada - no valor atualizado pelo IPCA - mediante GRU obtida pelo empregador pessoa jurídica no portal "empregador.web", ou pelo empregado no portal "gov.br", ou no aplicativo "Carteira de Trabalho Digital".

Constatado pela SEPRT/ME o recebimento indevido de parcela do BEm, o trabalhador estará sujeito à compensação automática:

- (i) com eventuais parcelas devidas do BEm, referentes a um mesmo acordo ou acordos diversos;
- (ii) com futuras parcelas de abono salarial (Lei nº 7.998/90); ou (
- (iii) futuras parcelas do seguro-desemprego a que tiver direito (art. 25-A da Lei nº 7.998/1990). Ocorrendo a citada compensação com valores do BEm, poderá o interessado interpor o recurso nos termos desta discutida Portaria. Caso a compensação seja realizada com parcelas de abono salarial ou seguro-desemprego, o recurso será interposto conforme ato da SEPRT/ME.

As parcelas ou valores do BEm pagos indevidamente e não compensados na forma indicada anteriormente, serão restituídos por depósito na Conta Única do Tesouro Nacional, mediante a mesma GRU, em até 30 (trinta) dias contados da data do recebimento de notificação. O interessado poderá apresentar defesa neste prazo, a qual será decidida em até 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. Desta decisão denegatória da defesa, caberá recurso, sem efeito suspensivo, dirigido à SEPRT/ME, no prazo de 10 (dez) dias corridos contados da ciência da decisão. Esse recurso será julgado em até 15 (quinze) dias contados da sua interposição.

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

As notificações citadas neste item, serão realizadas por via postal, com aviso de recebimento, por carta, telegrama ou outro meio que assegure a certeza da ciência do interessado.

Por fim, os acordos informados até 28 de maio de 2021, que estejam em desconformidade com as disposições da Portaria em comento, deverão ser regularizados em até 10 (dez) dias.

O Contrab segue atento a esta temática, com foco no interesse da Indústria Gaúcha.