

Circular

Recife, 29 de abril de 2020

À Estimada Clientela.

Via e-mail.

Ref.: Detalhamento da Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020 que detalha normas relativas ao processamento e pagamento do Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020.

Prezados clientes,

1. Publicada ontem, a Portaria nº 10.486/20 soluciona algumas dúvidas relativas ao processamento e ao pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda previsto na Medida Provisória nº 936/20 estruturado pelo governo federal para pagar ou completar a renda dos trabalhadores na suspensão do contrato ou redução de jornada e salário.
2. Muito pontos ainda ficaram pendentes de regulamentação que será feita, segundo a Portaria, por futuro ato da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia. Estaremos monitorando.
3. Seguem as novidades:

Novos empregados ficam de fora do benefício

4. Os novos contratos de trabalho formalizados no e-Social a partir de 3 de abril não receberão o Benefício. Ainda que o empregador se comprometa a pagar ajuda compensatória de 100% do salário, acordo individual será inútil para reduzir jornada e salário ou suspender contratos.
5. Nada impede, contudo, de reduções e suspensões, sem o auxílio do governo, sejam ajustadas em acordo coletivo, para os novos empregados.

Gerentes, trabalhadores externos e teletrabalhadores poderão ter salário reduzido mas com grande risco

6. Fiscalização posterior poderá exigir o reembolso do Benefício, se ficar provado que o empregador exigiu a mesma produtividade e desempenho daqueles que tiveram o salário reduzido em 25%, 50% e 70% enquadrados nas categorias de não sujeitos a controle de jornada (gerentes, trabalhadores externos e teletrabalhadores) e que percebem remuneração variável (que recebe comissões e gorjetas, por exemplo).

7. Na verdade, sugerimos que essas categorias de trabalhadores não tivessem o horário reduzido, simplesmente porque eles não têm horário.

8. A Portaria, contudo, deu carta branca, mas como uma faca de dois gumes. A Superintendência Regional do Trabalho (SRT) ou a própria Justiça do Trabalho poderá mandar devolver o valor ao governo se considerar que houve mesma exigência, ou seja, risco e subjetivismo altíssimo.

9. Recomendamos que o horário de trabalho de teletrabalhadores seja controlado, para provar que houver redução de fato da jornada e horas extras meramente eventuais. Os gerentes que não recebem

A base de cálculo do Benefício será obtida da remuneração já informada no CNIS

10. Uma vez que o formulário do Empregador WEB solicitava “último salário”, “penúltimo salário” e “antepenúltimo salário”, a maioria dos contadores informou o salário base. Outros informaram a remuneração (salário base mais adicionais, vantagens salariais e médias de variáveis) como se estivessem cadastrando para seguro-desemprego, já que os benefícios são congêneres. Ambos faziam seguindo a própria intuição, porque a MP 936/20 não explicitava.

11. Agora a Portaria esclarece que será a remuneração como se fosse um preenchimento de seguro-desemprego, mas vai além. Evidencia que o sistema do DataPrev irá utilizar as remunerações já informadas nos meses anteriores e já registradas no Cadastro Nacional de Informações Sociais, o CNIS. É o chamado salário de contribuição para fins previdenciários.

12. Se, excepcionalmente, o salário de contribuição não constar na base CNIS após o prazo previsto para o empregador prestar a informação, o mês sem informação será desconsiderado.

13. Prossegue instituindo que 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.

14. Diz, ainda, a Portaria os seguintes pontos:

- Não será computada na média de salários a competência em que houver redução proporcional de jornada e de salários.
- Para o trabalhador que esteve em gozo de auxílio-doença ou foi convocado para prestação do serviço militar, bem assim na hipótese de não ter percebido os (três) últimos salários, o valor base será apurado com a média dos 2 (dois) últimos ou, ainda, no valor do último salário.
- Na ausência de informações no CNIS sobre os últimos três meses do salário, o valor base será o valor do salário mínimo nacional.

A empresa que der causa a erros no funcionamento do sistema deverá ressarcir o empregado e reembolsar o governo

15. Diz a Portaria que o empregador é responsável pelo pagamento de 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.

16. Acrescenta que a ausência de comunicação pelo empregador do encerramento da suspensão ou redução acarretará na sua responsabilização pela devolução à União 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.

Expressamente autorização do empregado para empresa informar conta bancária

17. O empregado deverá expressamente autorizar a concessão da conta bancária para pagamento.

18. Diante disso, o seguinte texto deverá ser enviado para o SMS ou *whatsapp* do empregado e a resposta positiva deverá ser impressa, conjuntamente com a mensagem abaixo e igualmente arquivada na pasta funcional:

Na Portaria nº 10.486, de 22 de abril de 2020, como condição para depósito do Benefício em sua conta corrente, o governo federal exige que a empresa receba a sua expressa autorização para informar a conta. Se estiver de acordo, novamente nos informe o nome do banco, o número da agência, o número da conta corrente, a operação (se for da CEF) para que o governo federal faça o depósito lá.

Prorrogação do prazo para comunicação da assinatura dos acordos para o Ministério da Economia

19. Prorrogada até o dia 04/05/2020, a comunicação de acordos individuais assinados entre a data da publicação da MP 936/20 (1º/04/2020) até 24/04/2020.

20. Isso não quer dizer, no entanto, que o pagamento do Benefício será feito em 30 dias da assinatura do acordo (como prometido pela MP 936), para comunicações realizadas após o décimo dia da assinatura. É que o sistema parece ter uma data de corte posicionada a 10 dias da data de pagamento. Nesse décimo dia, o sistema faz a leitura e encomenda os pagamentos.

21. Isso está claramente dito em relação a alterações do acordo, mas se pode subentender para a comunicação da assinatura do acordo individual original ainda não realizada. Porque parece ser uma limitação do sistema de pagamentos.

22. **Por isso, confirmamos que a empresa poderá comunicar a assinatura do acordo até o dia 04/05/2020 e isso fará com que o pagamento do Benefício ocorra em 30 dias da data da assinatura do acordo individual com o empregado, desde que essa comunicação não ocorra após o 19º (décimo novo) dia da assinatura do acordo.**

- Exemplo. Os acordos firmados no dia 06/04/2020, serão pagos no dia 06/05/2020, desde que sejam comunicados ao Ministério da Economia até o dia 26/04/2020 (domingo).

23. No caso de impossibilidade comunicação, **é preferível que a empresa e o empregado distratem o acordo original e assinem um novo acordo com a data do dia 07/04 ou 08/04**, de modo que a comunicação possa ser feita em até 10 dias da data do pagamento. **Caso contrário, o empregado assumirá folha a 100% de**

01/04/2020 até a data em que formalizar a comunicação perante o Ministério da Economia.

Prazo de 2 dias para comunicação de modificações

24. Para modificar a suspensão ou redução atualmente vigentes, a empresa deverá pré-avisar o empregado e formalizar os detalhes das novas condições no Empregador Web em até 2 dias contados da data do pré-aviso.

25. A modificação pode ser:

- Da percentagem de redução.
- Da modalidade de redução para suspensão ou *vice versa*.
- Cancelamento da redução ou suspensão.

26. As novas condições deverão constar em acordo individual. Um dos modelos de acordo que veiculamos no início das ações de destino dos contratos já relacionada uma série de possibilidades, exatamente para evitar novas assinaturas. Portanto, consulte o acordo já firmado. É possível que a nova condição já esteja pactuada.

27. O pré-aviso, contudo, é indispensável. Ele poderá ser feito por SMS ou *whatsapp*, deverá ser respondido positivamente pelo empregado e as duas mensagens (proposta e aceite) deverão ser impressas e arquivadas na pasta funcional.

28. Em razão do elevado grau de especificidade e complexidade desse ato, pedimos que nos solicitem o texto.

29. Confira os prazos para que as modificações entrem em vigor:

- Já no primeiro pagamento mensal, caso a comunicação da modificação tenha sido realizada nos 20 primeiros dias de vigência da redução ou suspensão;
- No segundo pagamento mensal, caso realizada após o 20º até o 50º dia de vigência da redução ou suspensão;
- No terceiro pagamento mensal, caso realizada após o 50º até o 80º dia de vigência da redução ou suspensão; ou
- No pagamento final para ajuste, caso realizado após o 80º dia.

O empregado poderá acompanhar o processamento do Benefício

30. Segundo a Portaria, o empregado poderá acompanhar o andamento do processo de concessão do BEm pelo portal Gov.br e também pelo aplicativo da Carteira Digital do Trabalho, mas isso ainda será futuramente regulamentado em ato da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Sem mais para o momento, renovamos os cumprimentos da mais elevada consideração e estima.

Recife, 29 de abril de 2020.

Romulo Nei Barbosa de Freitas Filho
gestão.trabalhista@limaefalcao.com.br