

ABIGRAF / SINDIGRAF / COM – 030B / 2021

- PORTARIA SEPRT 6.100 / 2021 -
- PROCESSAMENTO E PAGAMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL -

A Portaria SEPRT nº 6.100 / 2021 (DOU – 28.MAI.2021) ([clique aqui](#)) edita normas relativas ao **processamento e pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda** de que trata a Medida Provisória nº 1.045 / 2021.

Destacamos abaixo os **principais pontos** sobre o citado benefício:

- é pessoal e intransferível;
- será pago aos empregados que tiveram redução de jornada e salário ou contrato de trabalho suspenso por até 120 dias;
- será devido independentemente do cumprimento de período aquisitivo; de tempo de vínculo empregatício e do número de salários recebidos;
- cada vínculo empregatício com redução de jornada e salário ou suspensão do contrato dará direito à concessão de um benefício;

Não será devido ao empregado que:

- estiver ocupando cargo / emprego público, cargo em comissão ou seja titular de mandato eletivo;
- teve contrato de trabalho celebrado **após 28.ABR.2021**;
- estiver em gozo de: (i) **benefício de prestação continuada** da Previdência Social, **exceto** pensão por morte e auxílio acidente; (ii) **seguro-desemprego**; ou (iii) **bolsa de qualificação profissional**.

Importante: com **exceção** dos empregados que se encontrem em gozo de **benefício de aposentadoria**, fica **vedada a celebração de acordo** para redução de jornada de trabalho e salário ou para suspensão do contrato de trabalho **com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção do benefício**.

Importante: para os **empregados aposentados**, a implementação das medidas de redução de jornada e salário ou suspensão do contrato de trabalho por **acordo individual escrito** somente será admitida quando, **além do enquadramento** em alguma das hipóteses de autorização da celebração por acordo individual, **houver pagamento pelo empregador de ajuda compensatória mensal**.

Do cálculo

O **Benefício Emergencial** terá como **valor base** o valor da parcela do **Seguro-Desemprego** a que o empregado teria direito, observando:

- para média de salários com valor de até R\$ 1.686,79, 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\$ 1.686,80 até R\$ 2.811,60, 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\$ 1.349,43; e
- para média de salários com valor superior a R\$ 2.811,60, o valor base é de R\$ 1.911,84.

A média de salários será apurada considerando os **últimos 3 meses anteriores** ao mês da celebração do acordo.

O **salário utilizado para o cálculo da média aritmética** refere-se ao **salário de contribuição** informado no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS.

Para o trabalhador que gozou de **auxílio-doença** ou na hipótese de **não ter percebido os 3 últimos salários**, o valor base será apurado com a **média dos 2 últimos** ou, ainda, no valor do **último salário**.

Na **ausência de informações no CNIS** sobre os últimos 3 meses do salário, o valor base será o valor do **salário-mínimo nacional**.

Importante: o empregador ficará responsável pelo pagamento de **eventual diferença** entre o valor pago pela União e o efetivamente devido, **quando a diferença decorrer de ausência ou erro nas informações prestadas pelo empregador que constituem as bases do CNIS**.

Do valor do Benefício Emergencial

No caso da **suspensão do contrato de trabalho** em empresa com faturamento **igual ou inferior R\$ 4.8 milhões = 100% do Benefício Emergencial**;

No caso da **suspensão do contrato de trabalho** em empresa com faturamento superior à R\$ 4.8 milhões ou de **redução de jornada e de salário igual ou superior à 70% = 70% do Benefício Emergencial;**

No caso de **redução de jornada e de salário igual ou superior à 50% e inferior à 70% = 50% do Benefício Emergencial;**

No caso de **redução de jornada e de salário igual ou superior à 25% e inferior à 50% = 25% do Benefício Emergencial.**

Da informação dos acordos

O empregador informará ao Ministério da Economia a realização dos acordos, no **prazo de 10 dias corridos, contados a partir da data da celebração**, através do endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem/>. O empregador pessoa jurídica será direcionado para o portal "empregador web".

Deverão constar da informação dos acordos:

- I - número de inscrição do empregador (CNPJ);
- 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 3 meses;
- IX - tipo de acordo firmado: suspensão do contrato, redução 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
- XIII - tratando-se de pessoa jurídica, se o faturamento é superior a R\$ 4.8 milhões.

A primeira parcela será liberada **30 dias** após a data do início da redução ou suspensão, **se a comunicação tiver sido prestada no prazo de até 10 dias da data de início do acordo**, ou **a partir da informação do empregador**, se a **comunicação for efetivada após o prazo de 10 dias**, e as demais parcelas serão creditadas a cada intervalo de **30 dias**, contados da emissão da parcela anterior.

Da informação sobre alteração do acordo

É permitida a alteração a **qualquer tempo** dos termos dos acordos pactuados informados ao Ministério da Economia.

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

A ausência de comunicação pelo empregador:

- I – **poderá acarretar** na sua responsabilização pela **devolução à União** dos valores recebidos a maior pelo empregado; ou
- II – **poderá implicar** no dever de **pagar ao empregado** a diferença entre o Benefício pago e o devido por força da mudança do acordo.

Da análise, da concessão e da notificação

Os dados enviados **serão analisados** e o pagamento:

- **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 para regularização**, no prazo de **15 dias corridos**.

Caso o empregador regularize neste prazo, **será mantida como data de início da vigência aquela constante da informação do acordo**, sendo o Benefício incluído no próximo lote de pagamento posterior à decisão.

O não atendimento da exigência de regularização das informações neste prazo **importará em desistência do pedido e no arquivamento da informação**.

Do recurso administrativo

Na hipótese de **indeferimento, suspensão ou deferimento em valor incorreto** do Benefício Emergencial, o empregador será notificado e poderá **interpor recurso no prazo de 60 dias**.

Da responsabilidade do empregador pela informação de acordo irregular

Na hipótese de indeferimento do Benefício Emergencial, arquivamento por não atendimento de exigências de regularização das informações ou indeferimento do recurso, **o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada e de salário ou à suspensão do contrato de trabalho do empregado**, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

Das hipóteses de cessação

O pagamento do Benefício será cessado nas seguintes situações:

- transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão;
- retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado;
- pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho;
- início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;
- início de percepção do benefício de seguro desemprego ou da bolsa qualificação;
- posse em cargo público, cargo em comissão, emprego público ou mandato eletivo;
- por comprovação da falsidade na prestação de informações;
- por comprovação de fraude visando à percepção indevida;
- por morte do beneficiário;
- pelo início do benefício de salário-maternidade.

Importante:

Os acordos que já foram informados ao Ministério da Economia **até 28.MAI.2021** e que estiverem **em desconformidade com estas disposições deverão ser regularizados em até 10 dias**.

O não cumprimento das exigências neste prazo **implicará no arquivamento, ficando o empregador responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada e salário ou à suspensão do contrato de trabalho**, inclusive dos respectivos tributos, contribuições e encargos devidos.

Eventuais dúvidas poderão ser esclarecidas através do e-mail dejur@abigraf.org.br.

JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!

São Paulo, 28 de maio de 2021.

Para garantir que você sempre receba as nossas mensagens, adicione o endereço do remetente em sua lista de contatos.

Nossa empresa respeita a sua privacidade.
[Não desejo receber futuras mensagens](#)