

/ O benefício emergencial pago pelo governo federal e a responsabilidade do empregador

Portaria nº 10.486/2020

Yara Leal Girasole

yara@baptistaluz.com.br

Marcella Lange Del Vecchio

marcella@baptistaluz.com.br

Publicado em:
04 de maio de 2020

Em 01 de abril de 2020, o Governo Federal publicou a [Medida Provisória 936/2020](#) (“MP 936”), a qual autorizou a redução do salário e da jornada de trabalho, bem como a suspensão dos contratos de trabalho. Além disso, a MP 936 também criou o Benefício Emergencial¹, uma ajuda financeira concedido pelo Governo Federal aos trabalhadores submetidos à MP 936.

Contudo, diante dos inúmeros pedidos de pagamento do Benefício Emergencial, o Ministério da Economia, responsável pelo gerenciamento do referido Benefício, regulamentou, no último dia 24, por meio da [Portaria 10.486/2020](#), as regras a serem observadas.

A primeira regra diz respeito àqueles trabalhadores que não são elegíveis ao recebimento do Benefício Emergencial, quais sejam: aqueles que ocupem cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração ou sejam titulares de mandato eletivo; que tiverem o contrato de trabalho celebrado após a vigência da MP 936; que recebam benefício de prestação continuada do INSS (exceção de pensão por morte e auxílio acidente), seguro-desemprego ou bolsa de qualificação profissional.

¹O Benefício Emergencial tem como referência o valor do Seguro Desemprego.

Destaca-se que os trabalhadores mencionados acima não poderão receber o benefício emergencial, tampouco poderão ter seus contratos de trabalho suspensos ou a jornada de trabalho e salários reduzidos.

Outra hipótese regulamentada pela Portaria 10.486/2020 diz respeito aos trabalhadores que não estão sujeitos a controle de jornada e que percebam remuneração variável. Isso porque, nestas situações especiais, caso seja adotada algumas das medidas da MP 936, o empregador deverá “flexibilizar” as exigências quanto as regras de produtividade no período da redução do salário.

Para que haja processamento do pagamento do Benefício Emergencial, todos os acordos firmados para a redução de jornada e salários ou para a suspensão dos contratos de trabalho deverão ser comunicados ao Ministério da Economia no prazo máximo até 10 (dez) dias.

O empregado passará a receber o Benefício Emergencial 30 (trinta) dias após a data de início da redução da jornada e salário ou suspensão contratual, desde que respeitado o prazo de 10 (dez) dias para a comunicação ao Ministério da Economia. Caso o empregador desrespeite referido prazo, o pagamento será efetuado 30 (trinta) dias contados da comunicação ao Ministério da Economia.

Em caso de ausência ou erro das informações prestadas pela fonte empregadora ao Ministério da Economia, o empregador ficará responsável pelo pagamento da diferença do valor do Benefício Emergencial ao que o trabalhador teria direito. Se houver recebimento de valores a maior, estes valores deverão ser restituídos pelo empregador, sob pena de inscrição em Dívida Ativa da União.

Para que não haja nenhum indício de fraude ou contestação por parte do empregador, recomenda-se que as empresas se atentem às informações prestadas ao Ministério da Economia e respeitem os termos de redução de jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, vale lembrar que o prazo para redução de jornada e salário é, no máximo de 90 (noventa) dias, enquanto a suspensão do contrato de trabalho tem prazo máximo de 60 (sessenta) dias. Já o benefício emergencial tem como valor de referência o benefício do seguro desemprego.

Nós, do Baptista Luz Advogados, podemos ajudar as empresas na escolha das melhores alternativas. Contem conosco!

