

FAQ – Trabalhista

1- Quais as providências que devem ser tomadas pelo empregador quando o empregado estiver contaminado pelo covid-19?

R. O empregado que estiver contaminado pelo covid-19 deve adotar a medida de isolamento (art. 2º, inciso I, da Lei nº 13.979/2020). Sendo assim, não poderá prestar suas atividades laborais na sede da empresa., devendo manter-se em sua residência.

A falta ao trabalho por conta da contaminação pelo covid-19 é considerada falta justificada.

2- Como fica o pagamento do salário e contribuição previdenciária para o empregado em isolamento?

R: Nesse caso, o empregado será afastado por motivo de doença, seguindo-se a regra geral: nos primeiros 15 dias de ausência, a responsabilidade pelo pagamento do salário é da empresa, após o 15º dia, se permanecer a necessidade da continuidade do afastamento, o ônus financeiro será da Previdência Social, com a concessão do benefício previdenciário por auxílio doença.

O art 5º da Lei nº 13.982/2020, autoriza a empresa a deduzir do repasse das contribuições à previdência social, observado o limite máximo do salário de contribuição ao RGPS, o valor devido, ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho seja comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (Covid-19).

Para usufruir do benefício, a empresa deve pagar normalmente o salário integral do empregado e deduzir os primeiros quinze dias das contribuições previdenciárias devidas, ressalvando o limite máximo do salário-de-contribuição, conforme descrito a seguir:

a) A empresa deve continuar lançando o valor referente aos 15 primeiros dias de afastamento na rubrica usual. Ou seja, deve ser mantido o tipo, a incidência e informado o valor total da rubrica. Isto se deve ao fato de a lei limitar o direito apenas aos casos de Covid-19 e ainda em decorrência da limitação do direito ao limite máximo do salário-de-contribuição;

b) Adicionalmente, em afastamento por motivo de Covid-19, deve criar uma nova rubrica informativa utilizando o código de incidência de contribuição previdenciária = 51 (o mesmo de salário-família) , a Natureza de Rubrica = 9933 (auxílio-doença) e informar o valor da rubrica (quinze primeiros dias de afastamento por Covid-19) até o limite máximo do salário-de-contribuição.

Para mais informações sobre esse abatimento vide “Nota Orientativa 2020-21”, do dia 07/04/2020, emitida pelo Sistema eSocial.

3- Caso o empregado contraia covid-19, pode ser considerado doença ocupacional?

O art. 29 da MP nº 927/2020 previa que os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não seriam considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal.

Contudo, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), em sessão por videoconferência no dia 29.04.2020, suspendeu a eficácia do artigo acima mencionado.

Com a suspensão do art. 29 da MP 927/2020, as empresas devem reforçar os cuidados sanitários recomendados pelas autoridades para evitar a propagação do coronavírus dentro do seu estabelecimento, instruindo e exigindo que os seus colaboradores observem todos os procedimentos de segurança e o uso dos EPIs adequados.

4- Quais as providências que a empresa deve tomar na implantação do teletrabalho(home office)?

R: Deve ser realizado aditivo temporário no contrato de trabalho previamente ou no prazo de 30 dias do seu estabelecimento, prevendo:

(i) - disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do home office e o reembolso ou não de despesas arcadas pelo empregado,

(ii) – recomenda-se que as empresas forneçam orientações mínimas sobre saúde e segurança de trabalho durante o home office.

(iii) – recomenda-se que as empresas instrua os seus colaboradores com regras de segurança para a prevenção de ataques ilícitos em suas máquinas (cibersegurança).

(iv) – com o estabelecimento do home office, a empresa deve continuar pagando todos os benefícios, com exceção do vale transporte.

obs: O empregado que estiver infectado com o covid-19 não deve fazer home office, pois a Lei nº 13.97/2020 considera como falta justificada tal situação.

5 – Férias posso antecipar?

R: Sim, nos termos da MP 927 as férias sejam individuais sejam coletivas, inclusive as futuras poderão ser antecipadas mediante acordo individual com o empregado, sendo que o empregador deverá comunicar o empregado no prazo de 48 horas.

O pagamento das férias poderá ocorrer até o 5º dia útil do mês subsequente ao início das férias, e o terço constitucional poderá ser paga juntamente com o 13º salário.

No caso das férias coletivas não há necessidade de fazer a comunicação ao Sindicato e ao Min. da Economia – Sec. do Trabalho.

6 – Banco de Horas posso negociar com meu funcionário?

R: Sim, a MP 927 prevê que a empresa poderá negociar diretamente com o seu funcionário o banco de horas para compensação das horas em **até 18 meses, após o encerramento do estado de calamidade pública.**

7- Como proceder para estabelecer a redução proporcional da jornada de trabalho e salários previstas na MP 936/2020?

A empresa deve observar os seguintes requisitos:

(i) – realizar **contrato individual escrito** para empregados com salário **até** R\$ 3.135,00 ou **acima** de R\$ 12.202,12 e, nesse último caso, desde que o empregado tenha curso superior. **Fora desses patamares salariais**, a suspensão apenas pode ser implementada através de **convenção ou acordo coletivo**, **exceto a redução de jornada de trabalho e de salário no percentual de 25%, hipótese que pode ser pactuado por acordo individual diretamente entre empregado e empregador;**

(ii) – deve ser preservado o valor do salário hora

(iii) – prazo máximo de 90 dias

(iv) – percentuais de 25%, 50% e 70%.

(v) – notificação ao Sindicato e ao governo através do <http://serviços.mte.gov.br/bem/>, no prazo de até 10 dias.

8– Como suspender o contrato de trabalho do empregado?

A empresa deve observar os seguintes requisitos:

(i) – realizar **acordo individual por escrito** para empregados com salário **até** R\$ 3.135,00 ou **acima de** R\$ 12.202,12 e, nesse último caso, desde que o empregado tenha curso superior. **Fora desses patamares salariais**, a suspensão apenas pode ser **implementada através de convenção ou acordo coletivo;**

(ii) – prazo máximo de 60 dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 30 dias;

(iii) – durante este período o empregado fará jus aos benefícios pagos pelo empregador, com exceção do vale-transporte.

(iv) – durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o empregado não pode prestar qualquer atividade laborativa, sob pena de o empregador ser penalizado nos termos da lei e ter que providenciar o imediato pagamento da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

(v) – Se a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de **ajuda compensatória mensal de caráter indenizatório** no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

(vi) – notificação ao Sindicato e ao governo, no prazo de até 10 dias;

9- Tenho que adotar uma das medidas previstas na MP 927 e 936 para toda a equipe ou posso mesclar as medidas a depender dos departamentos e atividade do colaborador?

R: É possível adotar medidas diferentes a depender da atividade do setor da empresa. Ou seja, a empresa não precisa reduzir a jornada e salário de todos os seus empregados. Pode adotar essa medida para alguns e para outros suspender o contrato de trabalho. Pode adotar home office para determinado setor e conceder férias coletivas para outro.

Recomenda-se apenas que sejam todas, na medida do possível, medidas semelhantes para empregados que desempenhem a mesma função.

10- Posso propor a suspensão do contrato de trabalho e posteriormente reduzir a jornada e salário.

R: Sim, e não apenas essas medidas, mas as outras medidas previstas na MP 927/2020 também podem ser utilizadas sucessivamente (ex: férias individuais ou coletivas, banco de horas, antecipação de feriados).

Contudo, é necessário que a adoção dessas medidas sejam tomadas quando ainda estiver vigente o estado de calamidade pública e no total não poderá ultrapassar 90 dias.

Também, no caso da suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada e salário devem ser observados os limites temporais previstos na MP 936: 60 dias para a suspensão e 90 dias para a redução da jornada e salário.

11- Posso reduzir o salário sem reduzir a jornada?

R: Via de regra, só pode haver redução do salário se houver redução da jornada proporcional.

12- Se houver redução da jornada, o empregado pode fazer hora extra?

R: Não, durante a redução de jornada e salário o empregado não pode fazer hora extra.

13- Durante a vigência e após o término da suspensão do contrato de trabalho ou da redução da jornada e salário posso demitir o empregado sem justa causa?

R: Não, fica reconhecida a garantia provisória no empregado para o empregado beneficiado: (i) - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; (ii) - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

A dispensa **sem justa causa** que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

Hipótese	Valor
Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento	(50%) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
Na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento	(75%) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego
nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho	(100%) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego

14- Qual a participação do Governo no complemento do valor da redução salarial?

R: O empregado que tiver ajustado a redução do salário receberá benefício emergencial de preservação do emprego e da renda calculado com base no valor do seguro desemprego. Se a redução for de 25%, o empregado receberá 25% do valor que perceberia do seguro desemprego. O mesmo raciocínio vale para os percentuais de 50% e 70%.

A empresa pode também ofertar uma ajuda compensatória aos empregados, sem que isso descaracterize o acordado. Essa ajuda compensatória tem as seguintes características:

- (i) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;
- (ii) - terá natureza indenizatória;
- (iii)- não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;
- (iv) - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;
- (v) - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e
- (vi)- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

15 - No caso de suspensão do contrato de trabalho, qual o valor que será pago pelo Governo? O empregador pode complementar esse valor sem correr o risco de descaracterizar a suspensão do contrato de trabalho?

R: No caso da suspensão do contrato de trabalho, o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, no valor mensal de:

(i) - equivalente a **cem por cento do valor do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito se a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta **inferior** a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais),

(ii) - equivalente a **setenta por cento do seguro-desemprego** a que o empregado teria direito se a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta **superior** a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Importante: nesse caso, a **empresa somente poderá suspender o contrato de trabalho** de seus empregados mediante o pagamento de **ajuda compensatória** mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado.

Essa ajuda compensatória:

(i) deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

(ii) - terá natureza indenizatória;

(iii)- não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

(iv) - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

(v) - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

(vi)- poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

16 - Como comunicar ao Governo dos acordos de redução de jornada e salário e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho?

A empresa deverá fazer a comunicação do prazo de até 10 dias da assinatura do acordo via <http://servicos.mte.gov.br/bem/>.

17 – Dúvidas no preenchimento da GFIP?

O **Ato Declaratório Executivo nº 14**, da Coordenação-Geral de Arrecadação e Cobrança da Secretaria da Receita Federal do Brasil dispõe sobre os procedimentos a serem observados no preenchimento da GFIP em decorrência das medidas de enfrentamento da Covid-19.

Incluir link do passo a passo

18 – Dúvidas no preenchimento da DCTWeb?

A Receita Federal publicou um guia com orientações de como emitir **Darf na DCTFWeb** em virtude da prorrogação do vencimento de contribuições previdenciárias que ocorreu na forma das Portarias ME nº 139/2020 e nº 150/2020. Com o propósito orientativo, segue com instruções, passo a passo, de como deve ser a emissão do Darf na DCTFWeb.

[Incluir link do passo a passo](#)

19 – A MP 927 diferiu o pagamento do FGTS, como fazer?

A MP possibilitou ao empregador a suspensão e o parcelamento, sem multa e encargos, do recolhimento do FGTS das competências referentes a março, abril e maio de 2020.

Essas competências poderão ser recolhidas ao FGTS parceladamente entre julho e dezembro de 2020, sem impacto na regularidade dos empregadores junto ao FGTS (CRF). Tudo será feito de maneira 100% digital, sem precisar ir à agência bancária.

O empregador, inclusive doméstico, que não pagar a Guia de Recolhimento do FGTS – GRF ou o Documento de Arrecadação do eSocial – DAE, respectivamente, para as competências março, abril e maio de 2020, precisa fazer a prestação de informações declaratórias no prazo definido. Como consequência, não haverá incidência de encargos e multa por atraso.

[Incluir link do passo a passo](#)

20- Todas as instituições financeiras podem realizar o pagamento do Benefício Emergencial de preservação do empregado e renda e do benefício emergencial mensal de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020?

De acordo com o art. 2º da Medida Provisória nº 959, de 29 de abril de 2020, o beneficiário poderá receber os benefícios de que trata o art. 1º na instituição financeira em que possuir conta poupança ou conta de depósito à vista, exceto conta-salário, desde que autorize o empregador a informar os seus dados bancários quando prestadas as informações de que trata o inciso I do § 2º do art. 5º da Medida Provisória nº 936, de 2020. (Informação ao Ministério da Economia)

21- E se o pagamento do benefício não for autorizado pelo Banco que o beneficiário possui conta?

Na hipótese de não validação ou de rejeição do crédito na conta indicada, inclusive pelas instituições financeiras destinatárias das transferências, ou na ausência da indicação de conta, a Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão utilizar outra conta do tipo poupança de titularidade do beneficiário, identificada por meio de batimento de dados cadastrais, para o pagamento do benefício emergencial.

Ainda, não sendo localizada conta do tipo poupança de titularidade do beneficiário, Caixa Econômica Federal e o Banco do Brasil S.A. poderão realizar o pagamento do benefício emergencial por meio de conta digital, de abertura automática, em nome do beneficiário. Para a abertura de tal conta:

(i) – não é necessário a apresentação de documentos;

(i) – não há cobrança de tarifa de manutenção

(iii) – é garantido, no mínimo uma transferência eletrônica de valores por mês, sem custo, para conta bancária mantida em qualquer instituição financeira habilitada a operar pelo Banco Central do Brasil

(iv) – é vedada a emissão de cartão físico ou de cheque

22- Quais os empregados que tem direito ao BEm - Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda?

O Benefício é direito pessoal e intransferível e será pago aos empregados que, durante o estado de calamidade pública, pactuarem com os empregadores a:

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, por até 90 dias; ou

II - suspensão temporária do contrato de trabalho, por até 60 dias.

O Benefício será devido ao empregado independentemente do:

I - cumprimento de qualquer período aquisitivo;

II - tempo de vínculo empregatício; e

III - número de salários recebidos

23- O empregado que possui mais de um vínculo de emprego suspensos e/ou com redução da jornada e salário irá receber mais de um Benefício?

R: Sim, cada vínculo empregatício com redução proporcional de jornada e de salário ou suspenso temporariamente dará direito à concessão de um Benefício.

Todavia, para o vínculo na modalidade de contrato intermitente há regras específicas. Nesse caso, a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício (Bem) mensal e este empregado com contrato de trabalho intermitente, fará jus ao BEm no valor de três parcelas mensais de R\$ 600,00

No caso de contrato intermitente celebrado até 1º de abril de 2020, será apto a receber o benefício o empregado que:

I - se encontrar em período de inatividade, nos termos do § 5º do art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, ou possuir remunerações no CNIS, no período anterior a 1º de abril de 2020; ou

II - ter o contrato de trabalho intermitente rescindido após 1º de abril de 2020.

Será considerado apto a receber o BEm o empregado com contrato de trabalho intermitente celebrado até 1º de abril de 2020, independentemente de: (i) – estar no período de inatividade; (ii) – ter o contrato de trabalho intermitente rescindido após 1º

de abril de 2020. Nesses casos ainda, será considerado empregado com contrato de trabalho intermitente aquele cujo contrato de trabalho tenha sido informado pelo empregador até 2 de abril de 2020 e esteja identificado na base de dados do CNIS

24 – Há situações que afasta o direito ao recebimento do benefício?

R: Sim, o benefício não será devido 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 o contrato de trabalho celebrado após a data de entrada em vigor da Medida Provisória 936, de 2020 (iniciado em 1º de abril de 2020 e informado no e-social até 2 de abril de 2020)

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) seguro-desemprego, em qualquer de suas modalidades; ou

c) bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

Atenção: É vedada a celebração de acordo individual para redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou para suspensão temporária do contrato de trabalho com empregado que se enquadre em alguma das vedações à percepção acima indicadas.

Ainda, o benefício 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 para os seguintes trabalhadores:

I - os empregados não sujeitos a controle de jornada; e

II - os empregados que percebam remuneração variável

25- Como o benefício (BEm) será calculado?

O benefício terá como valor base o valor do benefício de Seguro Desemprego a que o empregado teria direito, calculado nos termos do art. 5º da lei nº 7.998/90, observando o seguinte:

I - 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;

II - 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; e

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

A média salarial será apurada considerando os últimos 3 (três) meses anteriores ao mês da celebração do acordo. 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.

O salário utilizado para o cálculo da média aritmética refere-se ao salário de contribuição estabelecido no inciso I do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, informados no Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS. Se esse salário contribuição não constar na base CNIS após o prazo previsto para o empregador prestar a informação, o mês sem informação será desconsiderado.

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.

Não será computada na média de salários a competência em que houver redução proporcional de jornada e de salários.

Atenção: 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.

26- Posso cumular o Benefício Emergencial de que trata a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020 (BEm) com o auxílio emergencial previsto no artigo 2º da Lei nº13.982, de 2 de abril de 2020?

Não.

27- Quais os procedimentos que o empregador deve seguir para que o seu empregado seja beneficiado pelo Benefício Emergencial (BEm)?

Para a habilitação do empregado ao recebimento do BEm, o empregador informará ao Ministério da Economia a realização de acordo de redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho com o empregado, no prazo de dez dias, contados a partir da data da celebração do acordo. Essa informação deve

ser feita exclusivamente por meio eletrônico, no endereço <https://servicos.mte.gov.br/bem>.

Deverão constar da informação dos acordos pelo empregador ao Ministério da Economia as seguintes informações:

- I - número de Inscrição do empregador (CNPJ, CEI ou CNO);
- 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 três meses;
- IX - tipo de acordo firmado: suspensão temporária do contrato, redução proporcional 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\$ 4.800.000 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

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.

Para informar ao Ministério da Economia a realização dos acordos, o empregador poderá enviar arquivos contendo as informações solicitadas no § 1º, conforme leiaute padronizado disponível no endereço eletrônico "http://servicos.mte.gov.br/bem/".

Atenção: O fornecimento da conta bancária do empregado pelo empregador, prevista no inciso XII do § 1º, deverá ser precedido de expressa autorização do empregado.

Para os acordos realizados antes da publicação da Portaria nº 10.486, prazo de dez dias para comunicação do acordo, será contado a partir da sua publicação, ocorrida em 22 de abril de 2020,

28- E se houver alteração no acordo entre a empresa e o empregado sobre a redução da jornada e salário e suspensão do contrato de trabalho?

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, seguindo o mesmo procedimento utilizado para informar o acordo (vide pergunta nº 26)

A ausência de comunicação pelo empregador no prazo acima mencionado acarretará na sua responsabilização pela devolução à União dos valores recebidos a maior pelo empregado e também implicará no dever de pagar ao empregado a diferença entre o o benefício (BEm)pago e o devido por força da mudança do acordo.

Respeitados os prazos de comunicação da alteração do acordo a alteração produzirá efeito:

I - no primeiro pagamento mensal, caso realizada nos 20 primeiros dias de vigência da redução ou suspensão;

II - no segundo pagamento mensal, caso realizada após o 20º até o 50º dia de vigência da redução ou suspensão;

III - no terceiro pagamento mensal, caso realizada após o 50º até o 80º dia de vigência da redução ou suspensão; ou

IV- no pagamento final para ajuste, caso realizado após o 80º dia.

29- E se o empregador informa o acordo de forma irregular?

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

O mesmo se aplica para os casos de cessação do benefício (BEm) motivados por ato atribuível ao empregador e para os períodos cujos pagamentos tenham sido considerados indevidos.

30- E se for informado algum dado errado para o recebimento do Benefício (BEm)?

O empregador será notificado da exigência de regularização das informações, no prazo de 5 (cinco) dias corridos. Nesses casos, os prazos de pagamento ficarão condicionados à retificação das informações.

Caso o empregador cumpra as exigências necessárias para a regularização no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados da data da notificação, será mantida como data de início da vigência aquela constante da informação do acordo, sendo a parcela do benefício (BEm) incluída próximo lote de pagamento posterior à decisão.

Por outro lado, o não atendimento da exigência de regularização das informações no prazo de 5 (cinco) dias corridos, contados da data da notificação, implicará no arquivamento da informação, cabendo recurso no prazo de 10 dias.

31- Quando o pagamento do benefício (BEm) será cessado?

O pagamento do BEm será cessado nas seguintes situações:

1 - transcurso do prazo pactuado de redução e suspensão informado pelo empregador;

2 - retomada da jornada normal de trabalho ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho antes do prazo pactuado. Nesse caso, o empregador deve informar em 02 dias, adotando o mesmo procedimento para informar o acordo e suas eventuais alterações;

3 - pela recusa, por parte do empregado, de atender ao chamado do empregador para retomar sua jornada normal de trabalho. Nesse caso, o empregador deve informar em 02 dias, adotando o mesmo procedimento para informar o acordo e suas eventuais alterações;

4 - início de percepção de benefício de prestação continuada do Regime Geral da Previdência Social ou de Regime Próprio de Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;

5 - início de percepção do benefício de seguro desemprego, em qualquer de suas modalidades, ou da bolsa qualificação de que trata o art. 2º da Lei art. 2º-A da Lei nº 7.998, de 1990.

6 - posse em cargo público, cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, emprego público ou mandato eletivo;

7 - por comprovação da falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação;

8 - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do BEm; e

9 - por morte do beneficiário.