

MANUAL SOBRE O PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Governo Federal relançou o **Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**, por meio da medida provisória de agora, a 1.045, de 27 de abril de 2021, que permite a redução da jornada e a suspensão dos contratos de trabalho, além da estabilidade no emprego para o trabalhador.

Nesse novo programa as empresas poderão pelo prazo de até **120 dias** manter a redução de salário e a suspensão dos contratos, que poderá eventualmente ser prorrogado por meio de novo decreto.

De acordo com o programa, a redução do salário poderá ocorrer percentuais de **25%, 50% e 70%**.

O programa alcançará os funcionários de empresas privadas, incluindo-se gestantes e aprendiz. Ressalta-se que esse programa não incluiu os contratos de trabalho chamados intermitentes e nem os contratos de trabalhos celebrados após a edição da Medida Provisória.

Os trabalhadores que tiverem redução de jornada ou suspensão de seu contrato receberão do governo um benefício emergencial proporcional ao valor do seguro-desemprego.

Exemplo:

- Corte de 25% no salário: recebe 75% do salário + 25% da parcela do seguro-desemprego
- Corte de 50% no salário: recebe 50% do salário + 50% da parcela do seguro-desemprego
- Corte de 70% no salário: recebe 30% do salário + 70% da parcela do seguro-desemprego

- Suspensão do contrato de trabalho: recebe 100% da parcela do seguro-desemprego, que pode variar de R\$ 1.100 a R\$ 1.911,84 (exceto no caso de funcionário de empresa com receita bruta superior a R\$ 4,8 milhões – neste caso: recebe 30% do salário + 70% da parcela do seguro-desemprego)
- Nenhum trabalhador poderá receber menos do que um salário mínimo

A MP estabelece uma "**garantia provisória**" do emprego pelos meses em que a jornada de trabalho e os salários forem reduzidos assim como o período em que o contrato de trabalho for suspenso e por igual período por ocasião do retorno normal das atividades.

No caso de eventualmente o **empregador dispensar o funcionário durante o período de estabilidade** sem justa causa, deverá efetuar o pagamento das verbas rescisória, mas uma **indenização** nos percentuais abaixo descritos:

- 50% 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 25% e inferior a 50%;
- 75% 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 50% e inferior a 70%; ou
- 100% 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 70% ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Os acordos para **redução de jornada deverão respeitar** os seguintes critérios:

- Para trabalhadores que recebem até três salários mínimos (R\$ 3.300), o acordo para redução de jornada e salário pode ser feito por acordo individual.
- Para quem recebe entre três salários mínimos (R\$ 3.300) e dois tetos do INSS (R\$ 12.867,14), a redução de jornada e salário terá que ser feita por acordo coletivo,

já que nessa faixa a compensação da parcela do seguro-desemprego não compensa toda a redução salarial.

- Para quem ganha acima de R\$ 12.867,14 e tem nível superior, a lei trabalhista atual já autoriza acordo individual para redução de jornada e salário.
- No caso de reduções de 25%, é permitido que sejam feitas por acordo individual, independente da faixa salarial.

A MP define ainda que a **base de cálculo** para o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) aos empregados **será a do salário reduzido**, sem o acréscimo do seguro-desemprego.

No caso da suspensão de contrato de trabalho o empregador **não efetuará recolhimento de FGTS** durante o período de suspensão.

As empresas **terão flexibilidade para aplicar o percentual de redução de jornada de trabalho**, não necessitando ser na jornada diária e nem em toda a empresa.

A **empresa poderá fixar escalas em dias de trabalho alternados de dias de trabalho**, pois prevalece o total de horas trabalhadas no mês.

O empregador também poderá definir **novos horários para ajustar as escalas de sua equipe**, tais como dias intercalados, redução de dias de trabalho na semana e até cargas horárias diferentes de um dia para o outro.

As empresas poderão também **optar em combinar** períodos de redução de jornada de trabalho com períodos de suspensão de contratos de trabalho.

O **banco de horas não poderá ser usado** em caso de redução de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e nem poderá ser descontado em caso de demissão.

As empresas devem aderir ao programa por meio do Empregador Web. Após a formalização do acordo e comunicação ao governo, o valor do benefício emergencial será depositado pelo governo diretamente na conta do trabalhador.

As empresas terão prazo de 10 dias para informar redução de jornada ou suspensão, contados a partir da data da celebração do acordo, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada corretamente.

