
Novo Programa de Proteção ao Emprego (PPE)

Autores:

Luiz Fernando Alouche
lfalouche@almeidalaw.com.br

Rodrigo Rosalem Senese
rrsenese@almeidalaw.com.br

Conforme amplamente divulgado pelo Governo Federal, foi publicado no Diário Oficial no dia 07 de julho de 2015, a Medida Provisória (MP) nº 680, que institui o denominado Programa de Proteção ao Emprego (PPE) para empresas de alguns setores, possibilitando a redução salarial dos empregados mediante a respectiva diminuição da jornada de trabalho.

A motivação maior deste PPE será diminuir as despesas das empresas com a folha de pagamento, possibilitando a manutenção do emprego, favorecendo a recuperação econômica das empresas e evitando o aumento das demissões neste momento de crise econômica.

O PPE autorizará uma redução salarial de até 30% na jornada de trabalho dos empregados, com a respectiva redução salarial. O prazo poderá ser de 6 meses, prorrogáveis por igual período, em um limite de 12 meses.

Importante destacar que o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) custeará metade da diferença entre o salário reduzido do empregado e o antigo salário, respectivamente, até o limite de R\$900,84.

Supondo que um empregado receba a quantia de R\$ 2.000,00 de salário e a empresa tenha aprovado o PPE com a redução de 30% do salário e jornada, o salário arcado pela empresa será de R\$ 1.400,00, sendo que o FAT repassará mais R\$ 300,00 ao empregado.

No que tange às Contribuições Previdenciárias e FGTS, a MP prevê que tais recolhimentos incidirão sobre o salário complementado, ou

seja, sobre todo valor pago pela empresa, acrescido do valor custeado pelo FAT.

Em 21 de julho de 2015, houve a divulgação da regulamentação da aplicação da MP pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Nessa regulamentação, houve a informação de que as empresas de qualquer setor poderão aderir ao PPE, desde que comprovem a situação de dificuldade econômico-financeira, bem como seja a redução formalizada por Acordo Coletivo entre a empresa e o Sindicato da Categoria.

A dificuldade econômico-financeira da empresa será comprovada pelo Indicador Líquido de Emprego (ILE). Este indicador será calculado levando-se em consideração a variação no quadro de empregados, a qual fica registrada no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), nos 12 meses anteriores à celebração do Acordo Coletivo.

Para que a empresa se enquadre no requisito, o total de empregados terá, no período anteriormente mencionado, que ter diminuído, ficado estável ou aumentado, neste caso, em até 1%.

De acordo com o MTE, o cálculo deve ser feito da seguinte forma: O total de demissões menos o total de admissões, ambos levando-se em consideração 12 meses, contados a partir do mês anterior ao da solicitação de adesão. Após, esse número deve ser dividido sobre o total de empregados registrados no 13º mês anterior à adesão ao programa. Por fim, multiplica-se este número por 100.

Exemplo prático: A empresa contratou em 12 meses 100 empregados; A Empresa demitiu em 12 meses 120 empregados; Total de empregados no 13º mês anterior à adesão ao

programa: 1000 Resultado: ILE: $(-20/1000) \times 100 = -2\%$

A redução poderá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico. Importante frisar que antes da adesão ao PPE, a empresa deverá comprovar que “zerou” o banco de horas e férias dos empregados integrantes do setor abrangido pelo PPE.

Destaca-se que com a adesão ao PPE, as empresas não poderão dispensar de forma arbitrária ou sem justa causa os empregados que tiveram o salário reduzido.

Além disso, após o período do PPE, haverá uma estabilidade equivalente a um terço do período de adesão, em que os empregados também não poderão ser demitidos arbitrariamente ou sem justa causa.

Se descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada, ou qualquer outro dispositivo da Medida Provisória nº 680, a empresa ficará obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos. Pagará ainda multa administrativa correspondente a 100% desse valor, também destinada ao Fundo.

Nota-se que a MP buscou amenizar ao empregado os efeitos financeiros desta redução, pois custeará, dentro dos limites mencionados, a diferença a menor que será realizada.

Além da própria manutenção do empregado, haverá a estabilidade após o término da redução, o que dá uma maior tranquilidade aos trabalhadores.

Mesmo assim, existem possíveis efeitos negativos no campo motivacional que também devem ser ressaltados.

Diz-se isso, pois, muito embora o trabalhador tenha mais tempo livre, provavelmente já havia uma programação destinada ao salário mensal, sendo que uma diminuição poderá gerar uma inesperada inadimplência.

Assim, não é difícil imaginar a insatisfação do empregado alvo da redução, acarretando em desânimo e produtividade diminuídos.

Outra possibilidade são aqueles que se aproveitarão da impossibilidade de demissão (a não ser por justa causa), para também não cumprir com o costumeiro esforço as atividades, pois não são raros os empregados que desvirtuam o fim a que se destinam as estabilidades (cipeiro, dirigente sindical, dentre outros), tornando-se um verdadeiro problema às empresas.

Para as empresas no geral, mencionada redução pode representar um alívio com a diminuição das demissões e respectivas verbas rescisórias que acompanham o desligamento.

Além disso, acredita-se que o impacto será ainda mais relevante naquelas que possuem mão de obra especializada, cuja operação demanda bastante qualificação e treinamentos.

Isto porque, manter o empregado com essas qualificações e experiência é medida menos onerosa do que proceder com novo processo seletivo e treinamentos para contratação quando esse pico da crise passar.

Para as empresas cuja mão de obra não é tanto especializada, a demissão continuará como uma opção imediata, e sem burocracia, de ajustar o quadro de empregados à demanda, ficando como ponto positivo a possibilidade de não desembolsar os valores rescisórios.

Em relação ao governo, foi divulgado que a expectativa é evitar mais de 50.000 demissões de empregados com salário médio de R\$2.200,00. Importante ressaltar, também, que a reposição de 15% das perdas que será

realizada pelo Governo é potencialmente menor que o valor do seguro desemprego que seria arcado na hipótese de demissão. Adicionalmente, com a manutenção dos empregados, é mantida a arrecadação dos impostos que envolvem a relação empregatícia.

Sob o viés jurídico e legal, nota-se que o texto da MP representa, timidamente, uma possibilidade de flexibilização negociada das regras trabalhistas, sendo um avanço isolado no particular, sobretudo no momento de crise em que o país se encontra há um bom tempo.

A medida possui amparo na Constituição Federal (Artigo 7º, VI), a qual prevê a possibilidade de redução salarial mediante negociação sindical. Assim, dificilmente será discutida a constitucionalidade da mencionada MP.

Demais disso, a Lei nº 4.923 de 23 de dezembro de 1965, permite a redução salarial com a respectiva redução de jornada em até 25%, também mediante Acordo Coletivo com o Sindicato.

Além da diferença de porcentagem, existem diversas diferenças quando comparado o texto da Lei com o da atual MP. Por exemplo, o período máximo de redução é de 3 meses, prorrogáveis por igual período. Além disso, não há previsão de estabilidade quando do término da redução, bem como, na há a previsão de participação da União em repor parte das perdas salariais.

Por fim, percebe-se que, ainda que tardiamente, o Governo Federal tenta adotar medidas para evitar as demissões em massa, sustentar a demanda agregada e de alguma forma estimular a produtividade do trabalho por meio da manutenção do vínculo empregatício. Basta saber, se tais medidas serão suficientes para amenizar nas relações de trabalho o impacto da atual crise instaurada no país.