

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 194/2015 - 07/08/2015

BOLETIM 080/2015

CIRCULAR: PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Prezados Clientes,

Informamos que no dia 07 de Julho de 2015 foi publicada a Medida Provisória nº 680/2015 que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego.

Seu objetivo está compreendido em evitar a situação de desemprego ou a sua duração, permitindo às empresas ajustarem a sua produção e situação financeira, preservando, conseqüentemente, os empregos, através de um programa de redução temporária da jornada de trabalho, com a respectiva proporcionalidade na redução salarial pago pela empresa, não inferior ao salário mínimo, e com compensação parcial pelo Governo, custeado pelo FAT.

No caso em tela, o Governo também obtém a sua vantagem, já que a finalidade é reduzir os gastos com o Seguro Desemprego ou outras políticas de mercado de trabalho, com perspectiva de retomada do crescimento econômico.

A opção ao Programa de Proteção ao Emprego se dará por meio de adesão da empresa interessada que encontra-se em situação de dificuldade econômico-financeira, com duração máxima de 12 (doze) meses, podendo ser feita até 31 de Dezembro de 2015.

As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até 35% (trinta e cinco por cento), a jornada de trabalho de seus empregados, com redução salarial proporcional, condicionada à celebração de Acordo Coletivo de Trabalho específico, abrangendo todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um determinado setor.

A duração do PPE será de até seis meses, podendo ser prorrogado, desde que o período total não ultrapasse a doze meses.

A compensação pecuniária compensada pelo Governo será equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do Seguro Desemprego, mantendo-se enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

No entanto, o PPE também traz obrigações perante as empresas durante o período de vigência e adesão ao Programa, ou seja, garante o

emprego ou a vedação de dispensar arbitrária/sem justa causa aos empregados abrangidos pela medida, e após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Exemplificando: Para adesão pelo período de 6 (seis) meses, os empregados estarão protegidos com a garantia de emprego por 2 (dois) meses, após o término do Programa.

Da mesma forma, ficarão excluídas do PPE e impedidas de aderirem novamente as empresas que descumprirem os termos da legislação vigente inerente à matéria em debate ou ao Acordo Coletivo de Trabalho celebrado conjuntamente com o Sindicato dos Trabalhadores; cometer fraude ao Programa de Proteção ao Emprego, sob pena de restituição ao FAT e pagamento de multa administrativa no importe de 100% (cem por cento) do valor.

Pela leitura, entendemos que o recolhimento previdenciário e fundiário será pela totalidade do valor recebido pelo empregado (parte empresa e compensação pecuniária custeada pelo FAT).

Por sua vez, a Portaria 1013/2015, publicada no dia 22 de Julho de 2015, trouxe os requisitos para obtenção da compensação pecuniária, com base na Medida Provisória nº 680/2015, sendo este quitado por intermédio da Caixa Econômica Federal, mediante depósito da conta bancária da empresa participante para transferência ao empregado, através da folha de pagamento, com o fornecimento, no mínimo, das seguintes informações:

I - Da Empresa:

a) razão social; **b)** número do CNPJ/CEI; **c)** código CNAE da atividade principal; **d)** número do termo de adesão ao PPE; **e)** período de adesão ao PPE; **f)** endereço; **g)** endereço eletrônico, números de telefone e fax, para contato;

II - Dos Empregados abrangidos pelo PPE:

a) nome; **b)** data de nascimento; **c)** nome da mãe; **d)** CPF; **e)** PIS; **f)** raça/cor; **g)** data de admissão; **h)** estabelecimento de trabalho; **i)** setor de trabalho; **j)** CBO da função/ocupação de trabalho; **k)** jornada de trabalho antes da redução; **l)** percentual de redução da jornada de trabalho; **m)** jornada de trabalho reduzida; **n)** valor do salário antes da redução da jornada de trabalho; **o)** percentual de redução do salário; **p)** valor do salário depois da redução da jornada de trabalho; **q)** valor da parcela correspondente ao Benefício PPE; e **r)** valor total a receber pelo empregado.

Cabe ressaltar que a empresa informará ao MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) os dados bancários para depósitos, valores e o código da agência da Caixa Econômica Federal, como também manterá atualizada, junto ao MTE, a relação e informações dos empregados beneficiados pelo Programa constantes do Acordo Coletivo de Trabalho.

Contudo, se o recurso não for transferido à Caixa Econômica Federal, esta não poderá realizar o pagamento do benefício do Programa.

Já a Resolução nº 02/2015, também publicada no dia 22.07.2015, estabeleceu regras e procedimentos para adesão e o funcionamento do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), sendo a adesão dirigida à Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego, com atendimento dos seguintes requisitos:

I - apresentar solicitação de Adesão ao Programa de Proteção ao Emprego, conforme modelo de formulário aprovado pela SECPPE, devidamente preenchido; **II** - comprovar registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, no mínimo, dois anos; **III** - demonstrar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, por meio da apresentação da Certidão de Débitos Relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União e do Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - CRF/FGTS; **IV** - comprovar a sua situação de dificuldade econômico-financeira e **V** - apresentar Requerimento de Registro e demais documentos necessários para o depósito e registro do Acordo Coletivo de Trabalho Específico - ACTE no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Instruções Normativas da Secretaria de Relações do Trabalho.

Será considerada em situação de dificuldade econômico-financeira, a empresa cujo Indicador Líquido de Empregos - ILE for igual ou inferior a 1% apurado com base nas informações da empresa disponíveis no CAGED.

No caso em tela, o Acordo Coletivo de Trabalho celebrado precisa ser registrado no site do Mediador e conter, no mínimo, as seguintes condições:

I - o período pretendido de adesão ao PPE; **II** - o percentual (único) de redução da jornada de trabalho, limitado a trinta por cento, com redução proporcional do salário; **III** - os estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos pelo PPE; **IV** - a previsão

de constituição de comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE para acompanhamento e fiscalização do Programa e do acordo; V - a relação dos empregados abrangidos, anexada ao Acordo, contendo nomes, números de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Físicas - CPF e no Programa de Integração Social - PIS e demais dados necessários ao registro do ACTE no MTE e pagamento do Benefício PPE.

O Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser aprovado através de assembléia dos empregados da categoria, todavia, antes da sua formalização, a empresa precisará demonstrar ao Sindicato que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas e os Bancos de Horas.

Observa-se que a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho não é ação imediata, cabendo, inicialmente, a prova que outros meios jurídicos (férias e Banco de Horas) foram utilizados pelo empregador para resolver (ou tentar resolver) a dificuldade econômico-financeira e a preservação do contrato de trabalho.

Eventuais alterações no Acordo Coletivo de Trabalho serão submetidas ao registro no sistema do Mediador e submetidas à análise da Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego.

Do mesmo modo, eventuais alterações na relação de empregados deverão ser encaminhadas à Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego, com aprovação da Comissão paritária e em arquivo com o mesmo formato da relação original.

Entretanto, a aprovação das solicitações dependerá da disponibilidade orçamentária e financeira do Fundo de Amparo do Trabalhador - FAT, o qual custeará o pagamento do benefício do PPE.

Lembramos que no período de adesão ao Programa, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da CLT, desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão.

Caso a empresa não atenda ao requisito da situação de dificuldade econômico-financeira poderá apresentar à Secretaria Executiva outras

informações que julgar relevante para comprovar tal condição para análise e melhorias no Programa.

CONSIDERAÇÕES DR. DRAUSIO RANGEL

Considerações sobre o PPE: Medida Provisória nº 680/2015 editada em 07/07/2015 e posteriores Portaria 1013/2015 e Resolução nº 2/2015 relativas à MP acima, todas referentes ao PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO – PPE.

Inicialmente há de se ressaltar que o PPE foi concebido com 7 (sete) meses de atraso, quando as empresas, atingidas pela crise econômica, já haviam sido inevitavelmente constringidas a reduzirem significativamente o seu efetivo de mão de obra, gerando um dos maiores desempregos que o Brasil já sofreu.

Para mim, a ineficácia do PPE não se restringe ao atraso, também ao fato da Medida Provisória e suas regras vir a sofrer alterações, quando de sua apreciação no Congresso com emendas que desfigurem o seu texto atual.

No mérito, em seu conteúdo, o PPE apresenta um visível desequilíbrio nos direitos, obrigações e benefícios da MP para seus três protagonistas: Governo, Trabalhadores e Empregadores. Para melhor esclarecer meu ponto de vista vou fundamentá-lo com as seguintes constatações que estão no bojo da Medida Provisória.

O Governo é o maior beneficiário da MP senão vejamos:

- 1 - Propagar aos brasileiros ser criador e autor de um projeto que vai dar “Proteção ao Emprego”;
- 2 - Ao “proteger o emprego”, com redução de salário, o Governo continuará recebendo o recolhimento previdenciário e fundiário sobre o valor recebido pelo empregado (parte da empresa e da compensação a ser paga pelo FAT);
- 3 - O uso do PPE, evitando dispensas de empregados e garantindo empregos, reduzirá as concessões de Seguro Desemprego;
- 4 - A compensação pecuniária será feita através de depósito na Caixa Econômica Federal, na conta da empresa e paga ao empregado na Folha de Pagamento. Isto obrigará a empresa a abrir uma conta na Caixa Econômica, trazendo vantagens para a Caixa e para o Governo;
- 5 - O dinheiro da “compensação financeira” não virá dos cofres do Governo, mas do FAT (Fundo de Amparo aos Trabalhadores). Isto

significa que os próprios trabalhadores pagarão parte do salário reduzido no PPE;

6 - O governo não assume nenhuma responsabilidade financeira com o PPE, pois se faltar dinheiro no FAT, não haverá depósito na Caixa Econômica e o trabalhador não receberá a “compensação pecuniária”;

Como se vê o GOVERNO aplica a "Lei de Gerson" e leva vantagem em tudo.

Para o TRABALHADOR, em verdade, o PPE não é a vitória da redução da jornada de trabalho, tão reivindicada, é um “prêmio de consolação” de uma perda significativa de seu salário em sua economia doméstica e redução de seu poder aquisitivo por um período que pode variar até 12 meses.

Admitimos que o PPE lhe assegure, ainda que precariamente o seu bem maior na relação de trabalho que é o EMPREGO, todavia pagando um preço alto por culpa de anos de um Governo desgovernado que não teve como objetivo o Brasil, o trabalhador e empresas honestas, mas sim o enriquecimento ilícito de Partidos, seus dirigentes e políticos.

Para os EMPRESÁRIOS e suas empresas, que apesar da enorme carga tributária geram empregos e riquezas, o PPE não passa de um engodo recheado de obrigações e uma imensa burocracia que torna o PPE impraticável nos termos em que está concebido. Ademais, se alguma empresa heroicamente conseguir atravessar a burocracia do PPE ficará refém do Sindicato Laboral que poderá recusar-se a fazer o Acordo Coletivo, condição essencial para sua realização.

Por fim, esclareço que este comentário é **a minha posição pessoal e profissional e não uma recomendação da minha Consultoria**, cuja missão é informar e esclarecer e não assumir decisões. Todavia, ainda de **cunho pessoal e profissional**, se tiver que fazer uma recomendação diria que havendo imperiosa necessidade, a empresa tente negociar com o Sindicato de Trabalhadores uma redução de jornada e de salário nos termos da Lei nº 4.923 de 23/12/1965, a qual não exige a participação do Governo, não tem burocracia nos limites da Lei, a negociação é livre, a comprovação das dificuldades financeiras é feita perante o Sindicato Laboral e feito o Acordo Coletivo, o mesmo será protocolizado no Mediador do MTE.

Tudo simples e rápido como devem ser as ações em situações adversas e fora da normalidade.

É minha opinião e contribuição.

Drausio Rangel - Advogado e Negociador Sindical.