

## Programa de Proteção ao Emprego – PPE Conheça as regras

Medida Provisória publicada aos 07/07/15 institui o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. Segundo o governo, o Programa preservará o emprego e os benefícios trabalhistas dos empregados, FGTS e direitos previdenciários, enquanto as empresas poderão reduzir custos em momentos de retração econômica. Além disso, a MP nº 680<sup>1</sup> poderá estimular a produtividade com o aumento da duração do vínculo trabalhista e fomentar a negociação coletiva.

A proposta permite a redução da jornada de trabalho em até 30%, com redução proporcional do salário, com uma complementação de 50% da perda salarial pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), limitada a 65% do maior benefício do seguro-desemprego (R\$ 900,84). Estima-se que o Programa gerará um custo de R\$ 100 milhões em 2015 e preservará o emprego de 50 mil trabalhadores com salário médio de R\$ 2,2 mil.

A MP começa a valer imediatamente, mas precisa ser regulamentada para começar a produzir efeitos. O Decreto nº 8.479<sup>2</sup>, também publicado na mesma data, regulamenta a MP e cria o Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE, com a finalidade de estabelecer as regras e os procedimentos para a adesão e o funcionamento do Programa. O Comitê editará as regras no prazo de 15 dias, contados da publicação do Decreto. O CPPE poderá criar grupos de acompanhamento setorial, de caráter consultivo, com a participação equitativa de empresários e trabalhadores, para acompanhar o Programa e propor aperfeiçoamentos.

Um trabalhador que recebe salário de R\$ 2.500,00, com redução de 30% da jornada e correspondente redução salarial de 30%, receberia R\$ 1.750,00. Com o PPE, receberá R\$ 2.125,00: R\$ 1.750,00 são pagos pela empresa e R\$ 375,00 pelo governo (FAT).

Vejamos as principais regras do PPE:

- Poderão aderir ao Programa as empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo federal;
- A adesão terá duração de, no máximo, 12 meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015;
- Ato do Poder Executivo disporá sobre a possibilidade de suspensão e interrupção da adesão ao PPE, as condições de permanência e as demais regras para o seu funcionamento;
- As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até 30% a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário;

<sup>1</sup> [MP nº 680/15](#)

<sup>2</sup> [Decreto nº 8.479/15](#)

- A redução de jornada e salário está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante;
- A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico;
- A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse 12 meses.

Vale comentar que as empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada reduzida enquanto vigorar a adesão ao Programa e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

O acordo coletivo de trabalho específico que deverá ser celebrado entre a empresa solicitante da adesão ao PPE e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria de sua atividade econômica preponderante também merece destaque.

Segundo o Decreto nº 8.479/15, o acordo deverá conter, no mínimo:

- O período pretendido de adesão ao Programa;
- Os percentuais de redução da jornada de trabalho e de redução da remuneração;
- Os estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos pelo PPE;
- A relação dos trabalhadores abrangidos, identificados por nome, números de inscrição no CPF e no PIS;
- A previsão de constituição de comissão paritária composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos para acompanhamento e fiscalização do Programa e do acordo.

O acordo coletivo de trabalho específico deverá ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo Programa e, para a sua pactuação, a empresa demonstrará ao sindicato que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, e os bancos de horas. A empresa fornecerá, também, previamente, ao sindicato as informações econômico-financeiras a serem apresentadas para adesão ao Programa.

O PPE é uma alternativa ao *lay-off*, que permite a redução temporária da jornada de trabalho e do salário, até o limite de 25%, devendo ser proporcional e respeitado o salário-mínimo nacional, mas nesse caso há suspensão temporária do contrato de trabalho para requalificação profissional. A primeira hipótese de redução parcial do salário para o enfrentamento de crise econômica estava prevista em lei de 1965 (nº 4.923). A segunda hipótese, o chamado *lay-off*, surgiu em 2001, quando se editou a MP nº 2.164-41, e se introduziu, no art. 476-A da CLT, a possibilidade de o empregador suspender o contrato de trabalho para que o empregado participasse de curso ou programa de qualificação profissional, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Vejamos quadro comparativo de todas as normas sobre o tema:

Lei nº 4.923, de 23/12/1965	CLT - MP nº 2.164-41/2001	MP nº 680/2015	Decreto nº 8.479/2015
Redução temporária de jornada de trabalho e de salários	Lay-off Suspensão dos contratos para requalificação profissional	PPE	PPE
<p><b>Art. 2º</b> A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.</p> <p>§ 1º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará <b>assembléia geral</b> dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecendo as normas estatutárias.</p> <p>§ 2º Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo.<sup>3</sup></p> <p>§ 3º A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p>	<p><b>Art. 476-A.</b> O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)</p> <p>§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de <b>convenção ou acordo coletivo</b>, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.</p> <p>§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.</p> <p>§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.</p> <p>§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.</p> <p>§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida</p>	<p><b>Art. 2º</b> Poderão aderir ao PPE as empresas que se encontrarem em situação de dificuldade econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo federal.</p> <p>§ 1º A adesão ao PPE terá duração de, no máximo, doze meses e poderá ser feita até 31 de dezembro de 2015.</p> <p>§ 2º Ato do Poder Executivo federal disporá sobre a possibilidade de suspensão e interrupção da adesão ao PPE e as demais regras para o seu funcionamento.</p> <p><b>Art. 3º</b> As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.</p> <p>§ 1º A redução que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder Executivo.</p> <p>§ 2º A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico.</p> <p>§ 3º A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses.</p> <p><b>Art. 4º</b> Os empregados que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 3º, farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da</p>	<p><b>Art. 6º</b> Para aderir ao PPE, a empresa deverá comprovar, além de outras condições definidas pelo CPPE:</p> <p>I - registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, pelo menos, dois anos;</p> <p>II - regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;</p> <p>III - sua situação de dificuldade econômico-financeira, a partir de informações definidas pelo CPPE; e</p> <p>IV - existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 614 do Decreto - Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.</p> <p><b>Parágrafo único.</b> Para fins do disposto no inciso I do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, poderá ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.</p> <p><b>Art. 7º</b> No período de adesão ao PPE, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de:</p> <p>I - reposição; ou</p> <p>II - aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão.</p> <p><b>Art. 8º</b> O acordo coletivo de trabalho específico a que se refere o § 1º do art. 3º da Medida Provisória nº 680, de 2015, deverá ser celebrado entre a empresa solicitante da adesão ao PPE e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria de sua</p>

<sup>3</sup>Esse parágrafo tornou-se incompatível com a Constituição de 1988.

**Art. 5º** Fica o Poder Executivo autorizado a instituir, de acordo com o disposto nos artigos seguintes e na forma que for estabelecida em regulamento, **um plano de assistência aos trabalhadores** que, após 120 (cento e vinte) dias consecutivos de serviço na mesma empresa, se encontrarem desempregados ou venham a se desempregar, por dispensa sem justa causa ou por fechamento total ou parcial da empresa.

**§ 1º** A assistência a que se refere este artigo **será prestada pelas Delegacias Regionais do Trabalho e consistirá num auxílio em dinheiro, não excedente de 80% (oitenta por cento) do salário-mínimo local devido, até o prazo máximo de 6 (seis) meses**, a partir do mês seguinte àquele a que corresponder o número de meses computados no cálculo da indenização paga na forma da legislação trabalhista, observadas as bases que forem estabelecidas no regulamento, dentro das possibilidades do Fundo de que trata o artigo 6º. (Redação dada pela Lei nº 5.737, de 1971)

(...)

**Art. 6º** Para atender ao custeio do plano a que se refere o art. 5, fica o Poder Executivo autorizado a constituir um Fundo de Assistência ao Desempregado, pelo qual exclusivamente correrão as respectivas despesas.

**Parágrafo único.** A integralização do Fundo de que trata este artigo se fará conforme dispuser o regulamento de que trata o art. 5º:

**a)** pela contribuição das empresas correspondente a 1% (um por cento) sobre a base prevista no § 3º do art. 2º da Lei nº 4.357, de 16 de julho de 1964, ficando reduzida para 2% (dois por cento) a percentagem ali estabelecida para o Fundo de Indenizações Trabalhistas;

**b)** por 2/3 (dois terços) da conta "Emprego e Salário" a que alude o art. 18 da Lei nº 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

**§ 6º** Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

**§ 7º** O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado **mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado**, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

[Lei nº 7.998, de 11/01/1990.](#)

**Art. 2ºA.** Para efeito do disposto no inciso II do art. 2º, **fica instituída a bolsa de qualificação profissional, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, à qual fará jus o trabalhador que estiver com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação pelo empregador**, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo celebrado para este fim. **(Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)**

**parcela do seguro-desemprego**, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

**§ 1º** Ato do Poder Executivo federal disporá sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o *caput*, que será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

**§ 2º** O salário a ser pago com recursos próprios do empregador, após a redução salarial de que trata o *caput* do art. 3º, não poderá ser inferior ao valor do salário-mínimo.

**Art. 5º** As empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

atividade econômica preponderante e deverá conter, no mínimo:

**I** - o período pretendido de adesão ao PPE;

**II** - os percentuais de redução da jornada de trabalho e de redução da remuneração;

**III** - os estabelecimentos ou os setores da empresa a serem abrangidos pelo PPE;

**IV** - a relação dos trabalhadores abrangidos, identificados por nome, números de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF e no Programa de Integração Social - PIS; e

**V** - 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.

**§ 1º** O acordo coletivo de trabalho específico deverá ser aprovado em **assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo Programa**.

**§ 2º** Para a pactuação do acordo coletivo de trabalho específico, a empresa demonstrará ao sindicato que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, e os bancos de horas.

**§ 3º** A empresa fornecerá previamente ao sindicato as informações econômico-financeiras a serem apresentadas para adesão ao PPE.

**§ 4º** As alterações no acordo coletivo de trabalho específico deverão ser submetidas à Secretaria-Executiva do CPPE.

Como se infere da comparação acima, as regras instituídas pela MP avançam no sentido de permitir a redução proporcional de jornada e salário introduzindo maior participação dos trabalhadores, por intermédio dos sindicatos, e do próprio Estado, criando um comitê de acompanhamento e regras mais rigorosas para a identificação dos setores em crise. A Lei de 1965, por exemplo, prevê bolsa paga aos trabalhadores pelas Delegacias Regionais do Trabalho, mas nos casos de dispensa (embrião do seguro-desemprego). A MP nº 2.164-41, de 2001, institui bolsa de qualificação profissional, custeada pelo FAT. Mas, nesse caso, o contrato de trabalho estaria suspenso (sem salário pago diretamente pelo empregador). A MP nº 680 permite a redução de até 30% de salário e jornada e cria uma parcela compensatória para complementar a remuneração do empregado no período da redução (tanto que ela é base contributiva para o INSS e FGTS). Nesse sentido, tanto em relação ao *lay-off*, como em relação à lei de 65, a MP oferece uma alternativa menos drástica para o empregado.

Parte do movimento sindical considera que o *lay-off*, da forma como praticado hoje pelas empresas, além de não preservar empregos (e deixar o trabalhador afastado da atividade profissional com drástica redução salarial), dificulta a retomada da economia. As novas regras, nesse sentido, comporiam um conjunto de fatores que poderá ser avaliado caso a caso pelos trabalhadores e seus sindicatos para aderir ou não ao sistema. Oferece, aos sindicatos, uma alternativa ao sistema do *lay-off* e da lei de 1965 nos momentos de crise.

De outro lado, em relação à legislação em vigor, a MP exige mais transparência da empresa em relação a sua situação econômica e traz garantias de preservação dos empregos envolvidos nos setores mais fragilizados.

O PPE inova, ainda, ampliando a participação de empresários e trabalhadores, que deverão acompanhar o Programa e propor aperfeiçoamentos, e prevê a participação dos sindicatos, que deverão celebrar acordo específico sobre o tema.

Apesar disso, o sistema não está imune a críticas. Traz à tona, novamente, o debate a respeito da flexibilização das normas trabalhistas e da denominada “flexissegurança”, que seria, em poucas palavras, “uma explícita política estratégica estatal, articulando flexibilidade e segurança nas relações de trabalho, garantindo os direitos fundamentais dos obreiros, mas também dando às empresas possibilidade de lucratividade e competitividade no novo cenário da reforma do mercado de trabalho mundial”.<sup>4</sup>

Ao final, vale consignar que todas estas regras do PPE poderão sofrer alterações. Com a publicação da MP, abre-se prazo, até o dia 13/07/15, para apresentação de emendas. A matéria aguarda, ainda, a instalação de comissão mista. Se houver modificações pela comissão, o texto passará a tramitar no Congresso como Projeto de Lei de Conversão (PLV). Tanto como forma de MP ou de PLV, o projeto precisará ser aprovado pelos plenários da Câmara e do Senado. Em seguida, a presidente da República vetará ou sancionará a lei. O prazo de validade da MP vai até 16/11/15.

O tema está posto para o debate. Ao longo das próximas semanas, faremos pequenas inserções tirando dúvidas e ouvindo pessoas.

<sup>4</sup><http://jus.com.br/artigos/36127/analise-da-viabilidade-da-aplicacao-da-flexiguranca-no-brasil>

Para conhecer a origem desse tipo de programa de proteção ao emprego no mundo e o início das discussões sobre sua utilização no Brasil, assim como saber mais sobre o regime de *lay-off*, acesse o *Informativo Sindical LBS*, no link [Informativo Sindical LBS – junho2015](#)

Para ler algumas notícias a respeito da repercussão do PPE, clique nos *links* abaixo:

- [Proposta para reduzir jornada salário enfrenta resistência de sindicatos e empresas](#)
- [Para conselheiro do FAT, Plano de Proteção ao Emprego é oportunista](#)
- [Empresas e centrais aprovam novo programa](#)

Antonio Fernando Megale Lopes