

Redução de custos trabalhistas em momentos de crise

Com o objetivo de reduzir os impactos da retração da atividade econômica nas relações trabalhistas, foram editados em 6 de julho último a Medida Provisória nº 680, que criou o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), e o Decreto nº.8.479, que a regulamentam.

O PPE autoriza o empregador a reduzir temporariamente até 30% da jornada de trabalho dos empregados e os salários correspondentes, mediante acordo coletivo específico firmado com o sindicato representante da categoria profissional dos empregados.

A redução da jornada deverá contemplar todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um determinado setor, e terá duração de até seis meses, podendo ser prorrogada desde que o total não ultrapasse doze meses.

Durante esse período, os empregados que tiverem o salário reduzido terão direito a uma compensação pecuniária equivalente a 50% da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, que será custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

As empresas que aderirem ao PPE não poderão dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem a jornada reduzida durante sua participação no programa e, após o término deste, durante o equivalente a um terço do período de sua participação.

As regras e procedimentos para a adesão e o funcionamento do PPE foram estabelecidos pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE), formado por representantes de diversos ministérios e da Presidência da República, na Resolução nº 2, de 21 de julho de 2015.

Ao solicitar adesão ao PPE, a empresa interessada deverá, dentre outras exigências, demonstrar sua regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), requerer o registro do acordo coletivo de trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego e comprovar situação de dificuldade econômica.

Ao reduzir despesas com folha de pagamento, o PPE é um importante instrumento para a preservação de empregos durante a retração da atividade econômica. Não é, porém, o primeiro mecanismo de flexibilização de direitos de trabalhistas que a legislação brasileira prevê a fim de preservar a sustentabilidade econômica do empregador.

A Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, por exemplo, autoriza empresas com dificuldades em face de conjuntura econômica a reduzir a jornada de seus empregados por período não excedente a três meses e desde que a redução da remuneração correspondente não seja superior a 25% do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional, e que sejam também reduzidas, proporcionalmente, a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

A possibilidade de redução de jornada de trabalho mediante negociação coletiva também já estava prevista no artigo 7o, XIII, da Constituição Federal, e no artigo 58-A, parágrafo 2o, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual o trabalhador poderá optar pela adoção de regime de tempo parcial (até 25 horas semanais de trabalho) na forma prevista em instrumento coletivo de trabalho.

A CLT, além disso, autoriza em seu artigo 476-A a suspensão do contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional. Também conhecida como *lay off*, a suspensão depende de previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e da aceitação formal do empregado, que terá direito, durante o tempo em que não receber salários, a bolsa de qualificação profissional custeada pelo FAT.

São Paulo

Av. Brig. Faria Lima, 2601
12º andar - 01452-924
São Paulo, SP - Brasil
Tel: (11) 3555 5000

Brasília

SBN, Q 1, BI B, 14, Ed. CNC
2º andar, sl. 201 - 70041-902
Brasília - DF - Brasil
Tel. (61) 2109 6070

Rio de Janeiro

Praia de Botafogo, 440
15º andar - 22250-908
Rio de Janeiro, RJ - Brasil
Tel: (21) 3503 2000

contato@levysalomao.com.br

Silvia Fidalgo Lira
slira@levysalomao.com.br