



## Lay offs e férias coletivas podem ser mais vantajosos do que PPE

A crise econômica levou o governo a lançar, no mês passado, o Programa de Proteção ao Emprego. Contudo, advogados alertam que a recém-criada solução pode não ser a melhor. De acordo com o cenário no qual as empresas estão inseridas, podem haver saídas melhores com institutos clássicos previstos na legislação trabalhista — como as convenções trabalhistas, as férias coletivas e o *layoff* (a suspensão temporária do contrato de trabalho).

As peculiaridades de cada instituto foram apresentadas pelos advogados trabalhistas **João Pedro Eyeler Póvoa** e **Bruno Herrlein**, do escritório Bichara Advogados, a um grupo de empresários, nesta sexta-feira (14/8), no Rio de Janeiro. Os especialistas explicaram que não existe instituto melhor que o outro — a eficiência do caminho escolhido depende das necessidades de cada empresa.

O PPE é o mais recente. Criado pela Medida Provisória 680, de julho passado, [o programa permite a redução da jornada de trabalho](#) e dos salários de maneira proporcional, até 30%. E transfere para o governo a responsabilidade de pagar 50% dos salários dos trabalhadores, com os recursos oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O PPE tem validade de seis meses, prorrogável por igual período. A adesão depende da aprovação do sindicato da categoria e pode ser requisitada para toda a empresa ou apenas um departamento específico. O prazo para a companhia requerer sua inclusão vai até o fim de dezembro.

Na avaliação de Póvoa, é uma política positiva para preservar o emprego em tempos de instabilidade econômica, mas a adesão não é tão simples. O governo pode levar até dois meses para analisar o pedido das empresas. Além disso, a Medida Provisória estabelece uma série de exigências — algumas difíceis de cumprir, o que limita o número de companhias que poderiam se beneficiar com o programa.

“As empresas têm que cumprir alguns requisitos, como existir há mais de dois anos e estar em dia com as certidões fiscal, previdenciária e relativa ao fundo de garantia. Além disso, tem que comprovar que atende o índice líquido de emprego”, destacou. O índice conta o total de demissões menos o total de admissões acumulado nos últimos 12 meses, dividido pelo estoque de empregados registrados no 13º mês anterior à adesão ao programa, multiplicado por 100.

Um outro ponto do PPE também preocupa as empresas: a estabilidade no emprego prevista na MP por 1/3 do período que a companhia integrar o programa. Isso quer dizer que se a adesão for por seis meses, a empresa não poderá demitir nos dois meses seguintes. “Alguns clientes já nos disseram que não querem essa estabilidade”, afirmou Póvoa.

O advogado Bruno Herrlein destacou os prós e contras dos outros institutos. Sobre a convenção coletiva, ele disse que uma vantagem é o amparo constitucional que a medida encontra, assim como a liberdade de negociar diretamente com a categoria — o que nem sempre é fácil, lembrou.



Sobre as férias coletivas, o especialista ressaltou que a saída tem respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho, mas sua concessão está atrelada a períodos específicos.

Ele destacou também o *lay off*: a suspensão temporária do contrato de trabalho, por período de três a seis meses, para que o trabalhador participe de um curso de capacitação. Nesse tempo, o empregado receberá um subsídio do governo, também oriundo de recursos do FAT e com valor igual ao da parcela do seguro desemprego.

Nessa modalidade, a empresa pode suspender o pagamento do salário — no entanto, o mais comum é negociar o pagamento de pelo menos uma parte da remuneração. A adesão a esse instituto também depende de aprovação do sindicato da categoria, mas o trabalhador também precisa dar sua autorização, individualmente.

Póvoa ressaltou que o instituto é muito utilizado no setor automobilístico, por proporcionar a redução dos custos sem a necessidade de abrir mão do trabalhador, que foi treinado pela empresa e conhece todas as rotinas. “As empresas que acham que vão voltar a crescer devem utilizar esses institutos. Até porque o custo da demissão no Brasil é muito alto. E se a empresa pensa em voltar a contratar o profissional no futuro, talvez seja melhor mantê-lo”, explicou.

Para o advogado, diante do cenário de baixo crescimento da economia, o momento para as empresas é de analisar a melhor forma de minimizar os danos. “As empresas estão muito preocupadas, pois o cenário político e econômico não é favorável. O que está havendo hoje é um preparativo do que pode vir em 2016. Então, muitas empresas estão analisando esses institutos para se programar para o ano que vem”, destacou.

**Date Created**

15/08/2015