

DPE amplia prazo da crise e traz mais dificuldades para as empresas



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

A Presidente Dilma sancionou no último dia 19 de novembro a Lei 13.189,

que institui o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), uma reedição da Medida Provisória 680. Em linhas gerais, a lei repete a proposta inicial, mas recebeu na casa legislativa alguns retoques que sinalizam previsão de crise mais longa do que a anunciada inicialmente e, além disso, traz restrições para as empresas e desestimulam qualquer iniciativa para sua implantação.

O documento jurídico que vai tratar do assunto é o acordo coletivo de trabalho específico negociado no âmbito da empresa por meio do sindicato representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa (artigo 5º). Chama atenção a forma de representação sem apego à categoria a que pertençam os trabalhadores, revelando que quando se trata de local de trabalho prevalecerá outra legitimidade representativa. Exemplificativamente, motoristas, telefonistas, secretárias serão todos representados pelo sindicato dos comerciários se a atividade empresarial for de comércio.

O prazo da crise, que na Medida Provisória 680, publicada em 6 de julho de 2015, era de 12 meses, com adesão até dezembro de 2015, passou a contemplar no artigo 2º, parágrafo 1º, prazo de até dezembro de 2016 e, além disso, se antes a previsão da crise era de 12 meses, prazo que definia a redução de salário e jornada, agora o prazo previsto é de 24 meses, com preferência para as empresas que observarem a cota de pessoas com deficiência (artigo 2º, parágrafo 2º).

Neste sentido, se na época da publicação da Medida Provisória 680 dizíamos que o tempo de crise era imprevisível e estava sendo tratada com prazo definido, agora parece que houve um choque de realidade para esclarecer e adequar com mais transparência que não sairemos da crise em tão pouco tempo. Seguindo a proposta da lei, se o prazo de adesão é até dezembro de 2016 e o prazo máximo é de dois anos, algumas empresas podem chegar até 2018 enfrentando redução de salário e de jornada.



A crítica que já fizemos quanto ao período de garantia de emprego da Medida Provisória e que funcionava como uma ameaça para as empresas, com a Lei 13.189, fica ainda mais grave.

Retomemos o que tínhamos na Medida Provisória: nos termos do artigo 5º, as empresas estavam obrigadas a assegurar para os empregados atingidos garantia de emprego equivalente a 1/3 do período de redução de salário e de jornada: “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”.

A redação atual trouxe a novidade de compromisso ainda maior, obrigando as empresas a uma avaliação mais elaborada da conveniência de aderir ao PPE. Assim o período escolhido para a adesão ao programa deverá ter a consistência de que a levará à saída da crise. Assim, o parágrafo 1º, do artigo 5º, estabelece que o acordo coletivo deverá conter dentre outros aspectos, que o período de garantia no emprego deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço. Estamos diante, portanto, de garantia mínima que amplia o prazo original da Medida Provisória.

De outro lado, no artigo 6º, a Lei nº 13.189 proíbe a empresa que aderir ao PPE 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”.

Há aparente conflito entre os dois dispositivos: de um lado, um que impõe condição à negociação o prazo mínimo de garantia de emprego equivalente ao período de redução acrescido de 1/3 e de outro lado, um dispositivo que de modo expresso proíbe a empresa de dispensar trabalhadores durante o período de adesão ao PPE mais um terço do período de adesão.

Ora, no primeiro aspecto é exigência mínima da negociação coletiva que a garantia de emprego poderia sugerir uma extensão além do período de redução de salário e jornada por igual tempo acrescido de um terço e, no segundo caso, do artigo 6º, fica assegurada a garantia de emprego pela lei enquanto houver adesão ao programa pela empresa que, ainda que se recupere ou não suporte as condições econômicas, não poderá dispensar trabalhadores enquanto vigorar o prazo de previsão de adesão mais um terço posterior.

São duas obrigações distintas às quais as empresas que fizerem a adesão deverão estar atentas: a condição legal para negociação coletiva válida dentro do modelo proposto e a garantia da lei. Claro está que em qualquer situação, a possibilidade de a empresa denunciar o PPE, de acordo com o disposto no artigo 7º, não a desobrigará da manutenção da garantia de emprego integral mais um terço. Trata-se de dúvida da forma de adoção da garantia de emprego trazida pelo texto.



Há, entretanto, novidades como a inserção de comissão paritária, sem fazer referência a participação sindical, para fiscalização do cumprimento do acordo coletivo, bem como acordo coletivo múltiplo de trabalho, por meio de sindicato representativo da categoria econômica preponderante e que poderia contemplar várias empresas.

A indefinição da situação econômica do país, aliada à instabilidade política talvez criem dificuldade para que as empresas sejam motivadas ao programa que, repetindo o que dissemos anteriormente, traz meios de negociações dispensáveis porque a legislação trabalhista já contemplava formas de flexibilização para momentos críticos e caberia às negociações coletivas a adequação de acordo com as necessidades da empresa e dos trabalhadores.

Date Created

04/12/2015