



Programa de Proteção ao Emprego cria dificuldade para empresas

Artigo produzido por especialistas do [Insper](#). As opiniões emitidas são de responsabilidade exclusiva de seus autores.

Em tempos de crise, sociedade e governo buscam alternativas para a dinâmica dos setores da economia, tendo em vista que as empresas, nesse cenário, quase que numa avalanche, tentam reduzir gastos com capital humano. Essa é a primeira iniciativa do empresariado, que considerando os custos com salários e impostos, acaba por reduzir seu quadro de empregados.

É sabido que o desemprego paralisa a economia, pois com a queda na renda, as pessoas não conseguem consumir o que é produzido, de modo que as empresas não alavancam suas vendas e a economia não gira num eixo produtivo para o país.

Pensando nisso, em meados deste ano, o Governo Federal criou o Programa de Proteção ao Emprego, também conhecido como PPE, como uma grande solução para a crise instaurada no país, com o objetivo de salvaguardar o emprego dos trabalhadores e auxiliar as empresas no trânsito por mais uma adversidade. A economia pode se restabelecer mais rapidamente se mantidos os empregos e, conseqüentemente, o consumo das famílias.

De acordo com o PPE, é permitida a redução de até 30% dos salários, desde que atingidos todos os empregados da empresa e preenchida uma série de requisitos, como haver negociação coletiva com o sindicato e o empregador estar em condição econômica financeira precária.

De seu lado, o Governo, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), repõe aos empregados parte das perdas salariais com a redução. As empresas podem aderir ao PPE, após acordarem com o sindicato, até o final de 2015 e o programa terá duração de um ano, ou seja, até o final de 2016. O trabalhador, ao término do programa, terá estabilidade no emprego por um terço do período de sua duração. Ou seja, se a empresa teve um PPE de seis meses, o empregado terá estabilidade por mais dois meses quando do seu término.

Juridicamente, não vislumbramos tenha ocorrido uma grande saída do governo para esses tempos de crise.

Quando da promulgação, em 1988, da Constituição Federal os direitos dos trabalhadores foram galgados a direitos fundamentais, que na época foram estendidos aos trabalhadores rurais e mais recentemente, no ano de 2013, aos empregados domésticos. O artigo 7º estabeleceu uma série de proteções, dentre as quais mencionamos o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

No que se refere ao salário, o inciso VI do mesmo artigo 7º estabeleceu a irredutibilidade como regra, com exceção na hipótese de haver uma negociação mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria profissional. Destaque-se que a Constituição Federal colocou como exigência, apenas e tão somente, a negociação coletiva. O que ocorria, na prática, era que a entidade sindical, em contrapartida,



para negociar, exigia uma proporcional redução da jornada de trabalho e/ou estabilidade no emprego para os trabalhadores envolvidos.

Disso podemos concluir que o nosso sistema legislativo já prevê a possibilidade de redução de salários, desde que realizada mediante negociação coletiva. A rigor, o sindicato dos trabalhadores possui legitimidade para analisar a situação econômica de cada empresa, equilibrando as relações sociais para se evitar a dispensa em massa dos empregados.

O governo, ao instituir o PPE, na verdade criou uma dificuldade para as empresas. O que temos visto é que, por falta de verba, os planos não são aprovados. E o resultado é que agora os sindicatos estão se recusando a negociar coletivamente com as empresas sem que seja via PPE, com responsabilidade da empresa pelo pagamento, caso o Governo não pague. Ou seja, as empresas estão novamente assumindo um custo que não necessariamente teriam, com um marketing de solução inovadora para a crise, quando de fato nossa legislação sobre o tema já existe.

Date Created

08/12/2015