

# **PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO**

ABRIL DE 2015

# COMO SURTIU A IDEIA

Na crise internacional de 2008, um grupo de sindicalistas, empresários e representantes do governo, preocupados com os poucos instrumentos existentes no Brasil para proteger empregos em momentos de retração econômica, foram conhecer a experiência alemã (Subsídio por Tempo de Trabalho Reduzido).

Essa experiência de sucesso foi apresentado à Coordenação Sistêmica de Relações de Trabalho do Plano Brasil Maior, com participação das centrais, que em dezembro de 2012, criou um grupo de trabalho tripartite para desenvolver um programa brasileiro de proteção ao emprego.

Em 2013, fica pronta uma primeira versão do programa a ser debatida pelas bancadas - trabalhadores, patronal e governo.

# COMO FUNCIONA O PROGRAMA

- Poderá ter vigência de até de seis meses, podendo ser prorrogado por mais seis meses, mediante novo acordo.
- A jornada de trabalho poderá ser reduzida em até 30%.
- Os salários poderão ser reduzidos, no máximo em 30%, o mesmo percentual da jornada.
- **O valor a ser pago pelo empregador, após a redução salarial não poderá ser inferior ao salário mínimo.**
- Haverá uma complementação de 50% do valor que foi reduzido, limitado ao teto da parcela do seguro desemprego.
- A base de cálculo para o recolhimento do FGTS, INSS, Imposto de Renda e demais encargos sociais, será o valor pago pelo empregador + o complemento pecuniário.

# NA PRÁTICA, PARA O TRABALHADOR

Para um trabalhador com salário base de R\$ 5.000,00 e uma jornada mensal de 220 horas, se inserido no programa (redução de 30% na jornada e no salário) teria a seguinte situação mensal.

REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO				
COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO	ANTES	DURANTE	REDUÇÃO	VAR.%
Salário	5.000,00	3.500,00	-1.500,00	-30%
Complemento		750,00		
Salário + Complemento	5.000,00	4.250,00	-750,00	-15%
Desconto INSS	513,01	467,50	-45,51	-9%
Desconto IRPF	373,44	214,93	-158,51	-42%
Remuneração total	4.113,55	3.567,57	-545,98	-13%

Elaboração: DIEESE

# NA PRÁTICA, PARA A EMPRESA

Trabalhador com salário base de R\$ 5.000,00 e uma jornada mensal de 220 horas, adesão ao programa (redução de 30% na jornada e no salário) teria o seguinte custo.

CUSTO PARA A EMPRESA				
COMPONENTES DA REMUNERAÇÃO	ANTES	DURANTE	REDUÇÃO	VAR.%
Salário	5.000,00	3.500,00	-1.500,00	-30%
Recolhimentos s/ folha	1.740,00	1.479,00	-261,00	-15%
Provisões (férias, 13º, Aviso)	1.823,50	1.549,98	-273,53	-15%
<b>Custo total</b>	<b>8.563,50</b>	<b>6.528,98</b>	<b>-2.034,53</b>	<b>-24%</b>

# NA PRÁTICA, PARA O GOVERNO

Trabalhador com salário de R\$ 5.000,00 e jornada mensal de 220h (programa c/redução de 30% na jornada e no salário) mantendo as arrecadações, o governo teria um saldo de **R\$ 22,2 mil** contra uma despesa de **-R\$ 6,9 mil** com o modelo atual.

Item	Mensal	Seis meses	Doze meses
GPS Empresa	1.340,00	8.040,00	16.080,00
FGTS	340,00	2.040,00	4.080,00
Encargos s/ provisões	238,00	1.428,00	2.856,00
INSS empregado	467,50	2.805,00	5.610,00
IR na fonte	214,93	1.289,60	2.579,19
<b>Total da arrecadação</b>	<b>2.600,43</b>	<b>15.602,60</b>	<b>31.205,19</b>
Gasto com complemento salarial	-750	-4.500,00	-9.000,00
<b>Saldo para o governo</b>	<b>1.850,43</b>	<b>11.102,60</b>	<b>22.205,19</b>
<b>GASTO ATUAL COM SEGURO DESEMPREGO OU BOLSA QUALIFICAÇÃO</b>			
Gasto com o salário desemprego	-1.385,91	-6.929,55	-6.929,55

# QUEM PODE E O QUE PRECISA PARA ADERIR AO PROGRAMA

- As empresas com dificuldades financeiras em função de crise ocasionada por evento externo. O Ministério da Fazenda deverá atestar a ocorrência das crises.
- O Ministério do Trabalho deverá aprovar os pedidos de adesão ao programa.
- **Será instituída uma Comissão Tripartite de Proteção ao emprego (CTPE) de caráter consultivo, no âmbito do MTE e coordenada por ele, a ser regulamentada pelo Conselho do FGTS ou FAT.**
- As empresas só podem aderir ao Programa se negociarem um acordo coletivo de trabalho com o sindicato representativo da categoria.
- As empresas precisam comprovar a regularidade com as obrigações fiscais, previdenciárias e com o FGTS.
- As empresas precisam ter pelo menos 2 anos de CNPJ
- Antes de entrar no programa, a empresa precisa esgotar as alternativas possíveis, tais como usar ao máximo as férias coletivas e zerar o banco de horas.

# O QUE A EMPRESA NÃO PODE FAZER SE ADERIR AO PROGRAMA

- Não pode demitir sem justa causa do empregado durante a vigência e mais **o equivalente a 1/3 desse período após seu encerramento.**
- Na vigência do PPE, não haverá prestação de horas extras por empregados alcançados pelo programa.
- Deverá se reduzir, no mesmo percentual da redução dos salários, os pagamentos de honorários, gratificações, pro labores, distribuição nos lucros, bonificações ou dividendos aos diretores, sócios, titulares, acionistas ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos.



# DE ONDE VEM A COMPLEMENTAÇÃO E COMO SERÁ PAGA

- Do FGTS ou FAT. E o orçamento para o programa deverá ser aprovado pelo Conselho Curador do FGTS ou FAT a partir de proposta do Ministério do Trabalho.
- O Conselho do FGTS ou FAT também deverá definir a forma de funcionamento e composição da Comissão Tripartite de Proteção (CTPE) ao Emprego e o regulamento da CTPE.

# COMO GARANTIR A BOA UTILIZAÇÃO DO PROGRAMA

- Será excluído do PPE e ficará impedido de participar por 5 anos, o empregador que descumprir os termos do acordo coletivo, a medida provisória ou o regulamento.
- Fica também impedido de aderir ao PPE qualquer outro empregador em que figurem os mesmos sócios ou administradores excluídos.
- Compete ao MTE a exclusão ou declaração de impedimento e elaboração de regulamento.
- Em caso de utilização indevida dos recursos destinados ao programa, o empregador fica obrigado a restituir ao FGTS ou FAT esses recursos corrigidos, além da multa administrativa em valor equivalente.

# VANTAGENS DO PROGRAMA

- O vínculo de emprego não se perde durante uma crise passageira, e o trabalhador não perde sua qualificação específica do setor e da empresa.
- A perda de renda tende a ser menor do que no seguro desemprego, especialmente se a busca por novo emprego se prolonga.
- O acordo pode garantir manutenção de benefícios e vantagens, o que não existe no seguro desemprego.
- Os problemas sociais e humanos decorrentes da perda do emprego, inatividade e longa procura por emprego são reduzidos.
- O impacto da crise no emprego não é concentrado sobre os grupos de trabalhadores mais vulneráveis.
- Para as empresas, são evitados os custos de demissão, recontração e treinamento.
- As empresas retêm o pessoal que já está treinado.
- Isso facilita uma recuperação rápida do nível de emprego e de produção quando a crise terminar.