



Informativo 22/2015

PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO - PPE

Portaria MTE nº 1013 de 21 de julho de 2015

Resolução CPPE nº 2 de 21 de julho de 2015

DOU de 22.07.2015

O Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE), através da Resolução N° 2, de 21 de julho de 2015, publicada no DOU de 22 de julho de 2015, estabelece os requisitos para a adesão ao Programa de Proteção ao Emprego (instituído pela Medida Provisória nº 680/2015 – abordada no Informativo 20/2015).

Quem pode aderir ao PPE:

- empresa de qualquer setor ou porte, que comprove situação de dificuldade econômica e firme Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato dos trabalhadores da categoria que represente a atividade econômica preponderante da empresa e demonstre ter esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas e os banco de horas.

Características do PPE:

- as empresas que optarem por aderir ao programa poderão reduzir em até 30% a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário, sempre mediante celebração de acordo coletivo específico com o sindicato representativo da categoria profissional.
- a redução temporária de jornada deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados integrantes de setor específico e poderá ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogada por até mais seis meses.

Para aderir ao PPE, a empresa deverá:

- firmar Acordo Coletivo de Trabalho devidamente registrado no Sistema Mediador do MTE;
- fazer a solicitação por meio de um formulário específico, disponível nos portais <http://maisemprego.mte.gov.br/portal/pages/formularioSPPE.xhtml> e <http://portal.mte.gov.br/spetr/programa-de-protecao-ao-emprego.htm>
- após o preenchimento do formulário, o documento será encaminhado à Secretaria Executiva do Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – SE – CPPE, com a comprovação de:
 - registro no CNPJ há mais de 2 anos;
 - que se encontram em situação de dificuldade econômico-financeira;
 - regularidade fiscal, previdenciária e de FGTS (que deverá ser observada durante todo o período de adesão, como condição para permanência ao PPE);
 - existência de acordo coletivo de trabalho específico.

Comprovação da situação de dificuldade econômico-financeira:

- será considerada em situação de dificuldade econômico-financeira, a empresa, cujo Indicador Líquido de Empregos - ILE for igual ou inferior a 1%;
- conforme a regulamentação, o ILE é um percentual que representa a diferença acumulada entre o número de admissões e demissões realizadas nos últimos doze

meses, em relação ao total (estoque) de empregados da empresa verificado no 13º mês anterior ao da solicitação de adesão ao PPE. Esses dados deverão estar devidamente registrados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED;

- as empresas que não atingirem o requisito previsto, poderão apresentar a SE-CPPE outras informações que julgarem relevantes afim de comprovar a sua situação de dificuldade econômico-financeira, a fim de subsidiarem eventual aprimoramento das regras e procedimentos do PPE.

Requisitos do Acordo Coletivo a ser negociado com o sindicato da categoria profissional, mediante assembleia dos empregados abrangidos:

- período pretendido de adesão;
- percentual único de redução de salário (limitado a 30%) e percentual de redução de jornada;
- estabelecimentos ou setores da empresa que serão abrangidos;
- previsão de comissão paritária composta por representantes da empresa e dos empregados abrangidos pelo PPE para fiscalização e acompanhamento;
- relação dos trabalhadores abrangidos (nome, CPF, PIS);
- demonstração de que foram esgotados os períodos de férias e os bancos de horas;
- apresentação prévia ao sindicato das informações econômico-financeiras da empresa;
- percentuais de redução da jornada de trabalho e salário;
- estabelecimentos ou setores da empresa que serão abrangidos.

Eventuais alterações no Acordo Coletivo de Trabalho referentes a prazo, setores abrangidos, percentuais e/ou prorrogações, deverão ser registrados no Sistema Mediador do MTE e submetidas à análise do CPPE. Quaisquer alterações relacionadas aos empregados abrangidos, deverão ser aprovadas pela comissão paritária acima descrita e encaminhadas para análise do CPPE.

Compensação Pecuniária (Portaria MTE nº 1.013, de 21 de julho de 2015)

- os empregados que sofrerem redução salarial receberão do FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador e como forma de complementação, uma compensação pecuniária equivalente a 50% da redução salarial e limitada a 65% do maior benefício do Seguro Desemprego ($R\$ 1.385,91 \times 65\% = R\$ 900,84$), enquanto perdurar a redução de jornada;
- os valores serão fornecidos pelo MTE, por meio da Caixa Econômica Federal, mediante depósito em conta da empresa, e repassado ao trabalhador via crédito na folha de pagamento;
- caberá à empresa informar ao MTE os dados da conta bancária para depósito dos valores referidos e o código da agência da Caixa com a qual se relacionará para tratar das questões operacionais referentes ao Programa;
- para o pagamento dos benefícios, as empresas participantes precisam, todo mês, prestar ao MTE, no mínimo, as seguintes informações da instituição:
 - razão social, CNPJ, Código CNAE da atividade principal;
 - número do termo de adesão ao PPE;
 - endereço e endereço eletrônico, números de telefone e de fax.
- além disso, será necessário o envio mensal dos seguintes dados dos empregados selecionados a partir do acordo coletivo com a entidade sindical representante da categoria:
 - nome, data de nascimento, nome da mãe, CPF, PIS, raça/cor,
 - data de admissão e estabelecimento de trabalho, setor de atuação, CBO da função ou ocupação,
 - jornada de trabalho antes do PPE, percentual da redução e jornada reduzida;
 - valor do salário antes da adesão ao Programa, o percentual reduzido e o salário atual.

- salário a ser pago com recursos próprios do empregador, após a redução salarial, não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.
- valor da compensação pecuniária paga no âmbito do PPE pelo FAT passará a ser base de cálculo do FGTS e da contribuição previdenciária, tanto da empresa, quanto do empregado (ou seja, a empresa pagará o FGTS e a contribuição previdenciária integral, inclusive sobre o valor do FAT).

Obrigações:

- as empresas que aderirem ao PPE não poderão efetuar demissões durante sua vigência e até por 1/3 do tempo do prazo de aplicação;
- no período de adesão ao PPE, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da CLT, desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão;
- será excluída do PPE e ficará impedida de aderir novamente a empresa que (I) descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Medida Provisória ou de sua regulamentação; ou (II) cometer fraude no âmbito do PPE;
- em caso de fraude no âmbito do PPE, a empresa ficará obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a cem por cento desse valor, a ser aplicada conforme o art. 626 e seguintes da CLT e revertida ao FAT.

Prazo e Vigência:

- as empresas poderão aderir ao programa até o dia 31 de dezembro de 2015 e por, no máximo, 12 meses;
- o PPE terá vigência máxima até o dia 31 de dezembro de 2016.

A Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com exceção da alteração quanto à inclusão da compensação pecuniária na base de cálculo da contribuição previdenciária, que passará a ser obrigatória a partir de 01.11.2015.

Pelo exposto, observa-se que o Comitê do Programa de Proteção ao Emprego estabeleceu diversos requisitos e obrigações patronais para a adesão ao PPE.

Reiteramos, por oportuno, que permanece vigente a Lei nº 4.923/65 que possibilita a redução de salário (em até 25%) e de jornada pelo período de 3 meses, podendo ser prorrogada por igual prazo, através de Acordo Coletivo de Trabalho (entre a empresa e o sindicato da categoria profissional)