

Programa de Proteção ao Emprego (PPE)

MP/ASSEC

Programa de Proteção ao Emprego (PPE)

- Consiste em um mecanismo de proteção ao emprego em períodos de redução do nível da atividade econômica.
- Permite-se a redução temporária da jornada de trabalho em até 30%, por meio de acordo coletivo específico, de todos os empregados ou de um setor específico de uma empresa .
- Os salários dos trabalhadores são reduzidos proporcionalmente e o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) complementa 50% da perda salarial.
- Duração de até 6 meses, podendo ser prorrogável, com limite máximo de 12 meses.
- Empresas não poderão dispensar seus empregados enquanto estiverem no PPE e por mais 1/3 do período utilizado após o término da adesão.

Objetivos do PPE

1. Possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
2. Favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;
3. Sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
4. Estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
5. Fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Porque fazer o PPE?

Governo	Trabalhadores	Empresas
<p>O programa é mais barato para o governo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Reduz as despesas com o programa de seguro-desemprego, <i>layoff</i> e intermediação de mão de obra.- Mantém parte da arrecadação com as contribuições sociais incidentes sobre os salários.- Os recursos economizados podem ser revertidos em políticas para os trabalhadores mais vulneráveis.	<p>Mantêm seus empregos em momentos de crise, preservando o saldo no FGTS e o acesso ao seguro-desemprego.</p>	<p>Evitam a perda de capital humano e aliviam o fluxo de caixa, reduzindo seus custos com demissão, contratação e treinamento.</p>

Funcionamento do PPE:

- **Trabalhadores:**
 - Têm a jornada e a remuneração reduzidas em até 30%;
 - Metade da redução de 30% é recomposta através do PPE:
 - Recebem 85% do salário original: 70% pela empresa + 15% pelo PPE;
 - A contribuição para o INSS do empregado incide sobre o salário complementado, ou seja, sobre 85% do salário original.
- **Empresa:**
 - Tem o gasto com a folha reduzido em 27%;
 - A contribuição patronal para o INSS e para o FGTS incidem sobre o salário complementado, ou seja, sobre 85% do salário original.
 - Elevação do custo por hora trabalhada em 5%.

Exemplo: trabalhador com remuneração mensal de R\$2.500

	Situação SEM redução de jornada	Situação COM redução da jornada	Var. %
Decomposição da remuneração			
Salário pago pelo empregador	2.500	1.750	-30%
Subsídio governamental	0	375	N/A
Remuneração Total do Trabalhador	2.500	2.125	-15%
Decomposição dos encargos			
- Empregado (11% da folha sem e 9% com PPE)	275	191	-30%
- Empregador (20% da folha)	500	350	-30%
- Adicional do empregador - INSS (20% do subsídio)	0	75	N/A
- FGTS (8% do salário)	200	140	-30%
- Adicional do empregador - FGTS (8% do subsídio)	0	30	N/A
Total	975	786	-19%
Decomposição de custos nominal			
Custo do empregador (salário + encargos)	3.200	2.345	-27%
Custo do empregado (contribuição para o FGTS)	275	191	-30%
Custo do governo (subsídio governamental)	0	375	N/A
Total	3.475	2.911	-16%
Decomposição de custos por hora trabalhada			
Custo do empregador ((salário + encargos)/salário)	1,28	1,34	5%
Custo do empregado (8% do salário/salário)	0,11	0,09	-18%
Custo do governo (subsídio governamental/salário)	0,00	0,21	N/A
Total	1,39	1,64	18%

PPE x Bolsa Qualificação (*layoff*)

- Constatam-se algumas similaridades entre o *layoff* e o PPE, principalmente porque ambos exigem, previamente, a existência de acordo coletivo de trabalho, devidamente aceito pela entidade representativa da classe trabalhadora.
- Nesse sentido, ambos são instrumentos de gestão utilizados pelas empresas para não demitir seus trabalhadores em momentos de retração da atividade econômica.

Diferenças: PPE x Bolsa Qualificação (*layoff*)

PPE	Bolsa Qualificação
Não há suspensão do contrato de trabalho.	Contrato de trabalho é suspenso.
Trabalhador continua trabalhando, mas em jornada reduzida.	Trabalhador fica afastado da empresa; faz apenas o curso de qualificação.
Não afeta as parcelas do SD a que o trabalhador faz jus.	Desconta as parcelas do SD a que o trabalhador faz jus.
Recolhimentos para o INSS e FGTS continuam; apenas a base de cálculo é alterada.	Recolhimentos para o INSS e FGTS são suspensos.
Duração máxima de 12 meses, incluindo a prorrogação.	Duração máxima de 5 meses (em caso de prorrogação, o custo é da empresa).
Fonte de recursos: FAT	Fonte de recursos: FAT

Custo do Bolsa Qualificação (*layoff*)

Parcela de Bolsa Qualificação - Execução 2008 a 2014				
Ano de Emissão Parcela	Total de Beneficiários	Valor Pago	Valor médio das parcelas pagas	Quantidade média de parcelas por beneficiário
2008	7.697	11.945.604	490	3,2
2009	20.075	49.810.287	690	3,6
2010	5.491	9.461.182	655	2,6
2011	8.708	17.030.497	757	2,6
2012	13.219	42.887.728	922	3,5
2013	8.241	32.749.217	970	4,1
2014	17.808	59.655.262	1.152	2,9

Cenário comparativo do PPE e Seguro-desemprego (*layoff*)

PPE: redução de 30% da jornada de trabalho durante 6 meses	
Salário médio (R\$)	2.500
Salário reduzido (R\$)	1.750
Gasto do governo por trabalhador (R\$)	375
Salário no PPE (R\$)	2.125
Número de Trabalhadores	50.000
Gasto do governo com PPE (R\$) [A]	112.500.000
Contribuições previdenciárias* durante o PPE (R\$) [B]	184.875.000
Resultado com PPE (R\$) [C=B-A]	72.375.000
Gasto com SD (R\$) [D]	291.041.100
Número de Segurados	50.000

*/ Contribuição previdenciária patronal de 20% e do trabalhador de 9%.

Elaboração: MP/ASSEC

Estimativa de custos para 2015 e 2016

Dada a necessidade da formalização de um acordo coletivo entre trabalhadores e empregadores para ingressar em ambos os programas, acredita-se, assim, que o público potencial do PPE seja semelhante ao da Bolsa Qualificação.

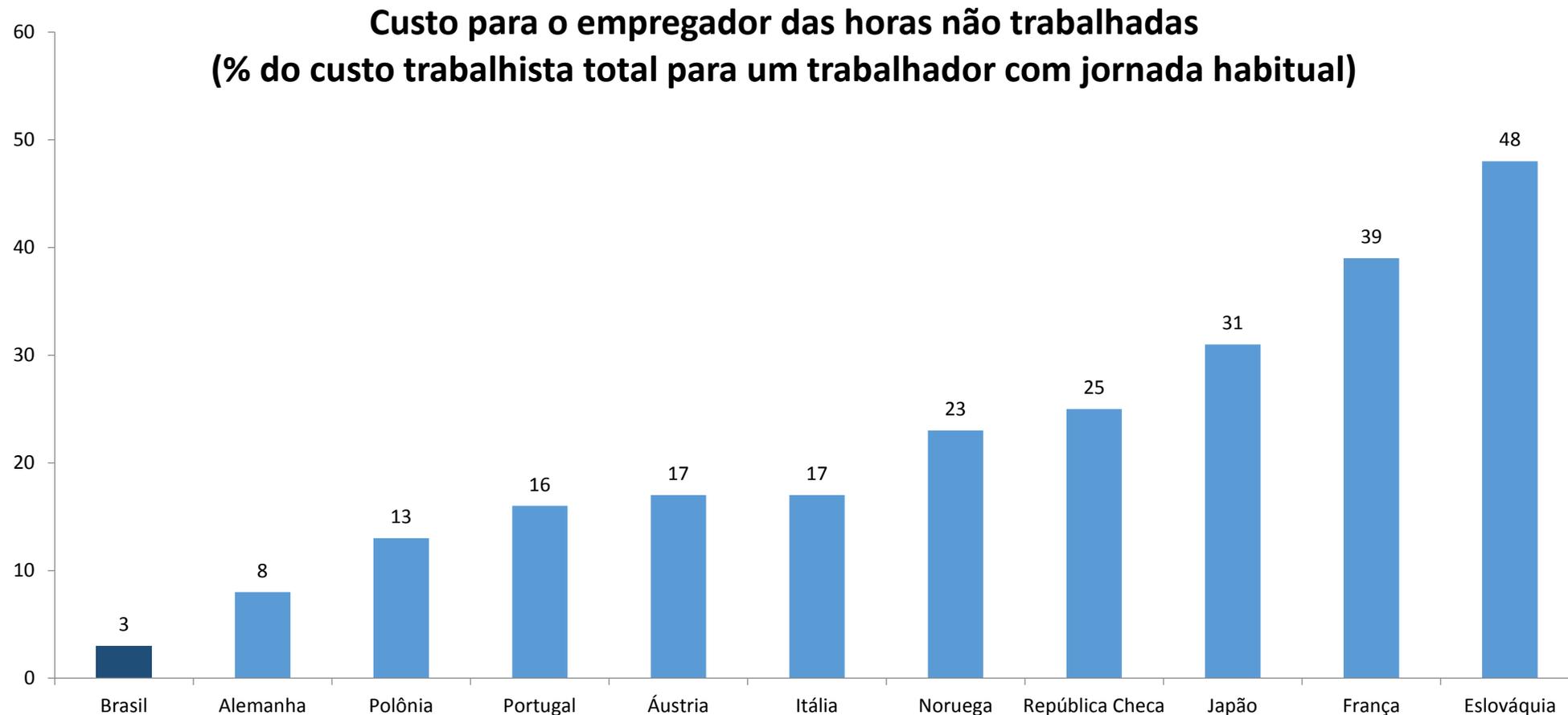
Ano	Beneficiários	Salário Médio de Contribuição do Trabalhador antes do Layoff	Custo do PPE	Prazo (meses)	Crescimento do número de beneficiários	Crescimento nominal do salário mínimo
2015	18.787	1.756	29.699.828	6	5,5	8,84
2016	19.821	1.904	67.917.126	12	5,5	8,38

Governança

- O Comitê do Programa de Proteção ao Emprego – CPPE (Decreto nº 8.479, de 6 de julho de 2015) estabelecerá:
 - I - as condições de elegibilidade para adesão ao PPE;
 - II - a forma de adesão ao PPE;
 - III - as condições de permanência no PPE;
 - IV - as regras de funcionamento do PPE; e
 - V - as possibilidades de suspensão e interrupção da adesão ao PPE.
- Registro no CNPJ há, pelo menos, dois anos;
- Regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao FGTS;
- Comprovação da situação de dificuldade econômico-financeira da empresa, a partir de informações definidas pelo CPPE.

Experiência Internacional

A elevação do custo unitário do trabalho é um incentivo para que a permanência das empresas no PPE seja temporária, pois na lógica da maximização de lucros, o empresário quer aumentar sua produção e vender mais com os menores custos.

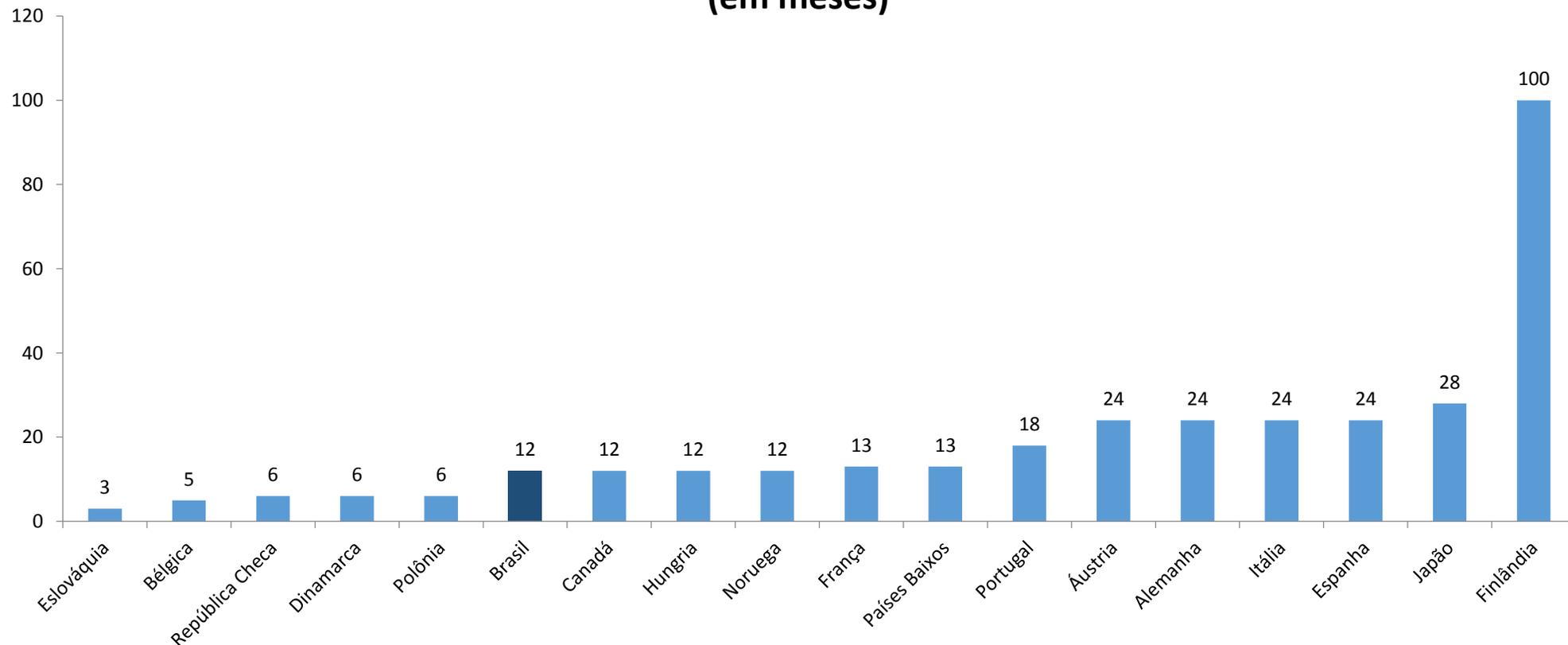


Fonte: Hijzen e Venn (2010). Para Brasil, contribuição adicional do empregado para o FGTS (R\$30) e INSS (R\$75) em relação ao custo total (R\$ 3.475) do exemplo anterior.
Elaboração: MP/ASSEC

Experiência Internacional

No que se refere ao horizonte temporal, percebe-se que, na média, a duração máxima do prazo é superior a 12 meses, demonstrando que o prazo proposto na MP não é tão benevolente. Recomenda-se que o prazo não seja dilatado demais, pois poderia inibir a criação de empregos quando da recuperação das empresas.

**Duração Máxima dos Programas de Proteção ao Emprego
(em meses)**

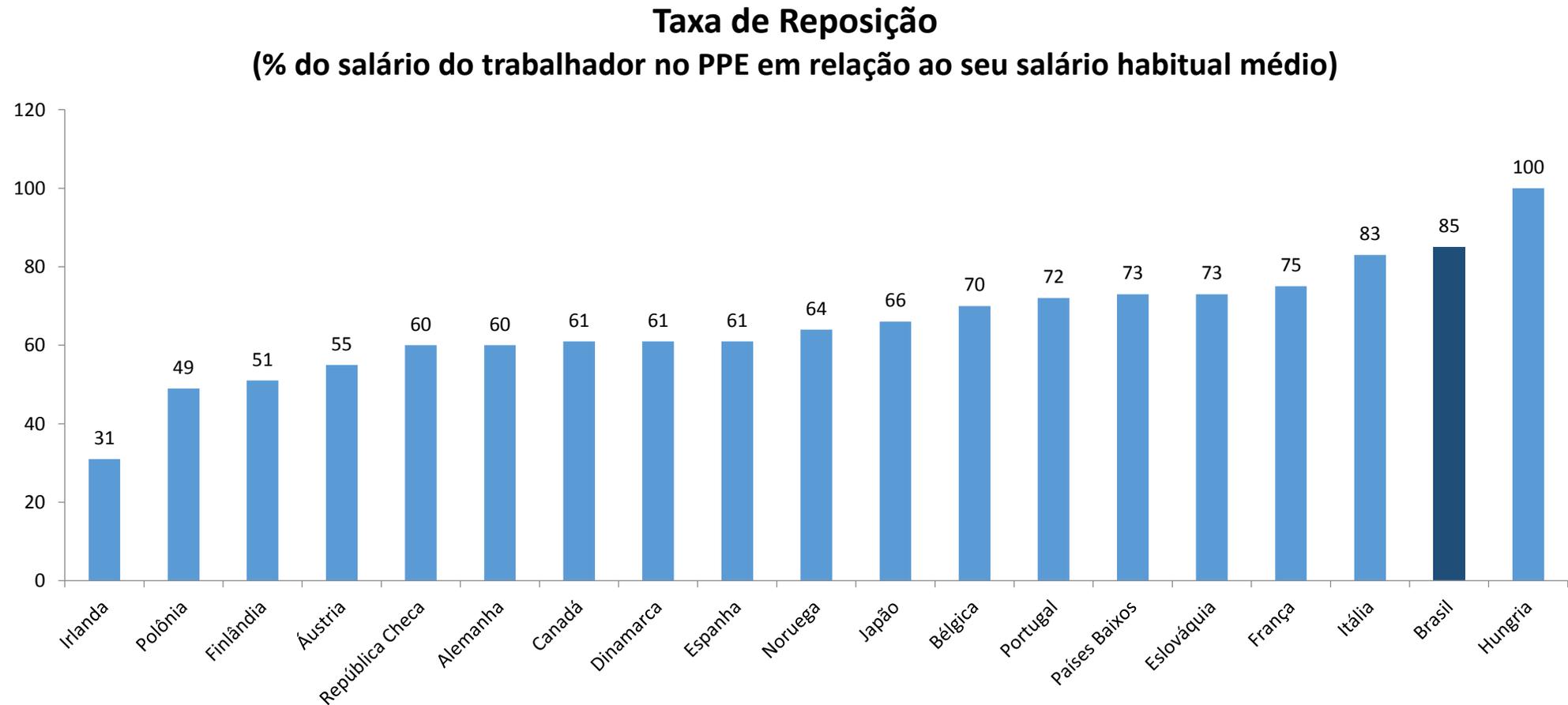


Fonte: Hijzen e Venn (2010). Para Brasil, MP 680/2015.

Elaboração: MP/ASSEC

Experiência Internacional

A taxa de reposição geralmente é inferior a 85%. Contudo, a média dos salários na nossa economia ainda é muito baixa, o que nos possibilita uma reposição salarial um pouco mais elevada. Uma taxa de reposição menor que 100% evita a possibilidade de conluio entre trabalhadores e empregadores, o que tornaria o programa ineficaz.



Experiência Internacional

Brasil se destaca pelo equilíbrio no rigor dos critérios de elegibilidade e condicionalidades.

Características Institucionais dos PPEs por país		
	Rigor dos critérios de elegibilidade (Pontuação - em %)	Rigor das condicionalidades (Pontuação - em %)
Brasil	67	50
Áustria	67	25
Bélgica	50	13
Canadá	100	0
República Checa	67	25
Dinamarca	33	13
Finlândia	83	25
França	67	25
Alemanha	100	25
Hungria	33	50
Irlanda	33	25
Itália	33	25
Japão	100	0
Países Baixos	67	50
Noruega	67	25
Polônia	67	50
Portugal	33	33
Eslováquia	67	0
Espanha	33	50

Rigor dos critérios de elegibilidade: pontuação de 1/3 para cada um dos seguintes elementos: i) justificativa da necessidade econômica financeira das firmas; ii) instituição de um acordo coletivo específico; e iii) obrigatoriedade dos trabalhadores estarem elegíveis para o recebimento do seguro-desemprego.

Rigor das condicionalidades: pontuação de 1/4 para cada um dos seguintes elementos: i) qualificação profissional obrigatória; ii) plano de recuperação; iii) compromisso de não demitir; e iv) obrigação dos trabalhadores de buscar um novo emprego.

Fonte: Hijzen e Venn (2010). Para Brasil, MP 680/2015 e Decreto nº 8.479/2015.

Elaboração: MP/ASSEC