O PROGRAMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

Clemente Ganz Lúcio[1]
Clóvis Scherer[2]

1 INTRODUÇÃO

Em meio a uma profunda crise econômica, com reflexos extremamente negativos no mercado de trabalho, o governo instituiu o Programa de Proteção ao Emprego (PPE). Este programa permite a redução da jornada de trabalho em até 30%, com diminuição proporcional do salário, e concede ao trabalhador uma complementação pecuniária de até 50% da parcela reduzida do salário. Embora esse tipo de programa já exista em muitos países, representa uma inovação para o nosso sistema de proteção ao trabalho e, como tal, precisa passar pelo teste de sua implementação prática. Nesta nota, serão tratados o histórico e as características do PPE, suas vantagens e desvantagens para os agentes econômicos envolvidos e os riscos e as oportunidades que ele pode criar para a sociedade.[3]

2 O PPE

O PPE foi criado pela Medida Provisória (MP) nº 680, de 6 de julho de 2015, com objetivo de preservar os empregos nos períodos de redução do nível de atividades econômicas, estimular a recuperação econômico-financeira das empresas, sustentar a demanda agregada, alongar a duração dos vínculos de emprego e promover a negociação coletiva e as boas relações de trabalho. Ele visa proteger o emprego em casos de queda na demanda por trabalho motivada por razões econômicas, o que excluiu casos de má-gestão ou de problemas estruturais nas empresas. O programa é experimental, com duração prevista até o final de 2016, e está em análise no Congresso Nacional.

O PPE permite à empresa reduzir a jornada de trabalho de todos ou de parte de seus empregados em até 30%, com proporcional redução dos salários. O governo, por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), complementa a remuneração do empregado em 50% da perda de salário, limitado ao máximo de 65% do teto do benefício do seguro-desemprego (atualmente R$ 904,78). O salário pago pelo empregador não pode ser menor do que o valor do salário mínimo. Além disso, as contribuições do empregado e do empregador para a Previdência Social incidem sobre o salário mais o complemento pecuniário, assim como ocorre com a contribuição

---

1. Diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e membro do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES).

2. Economista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

3. Quando da elaboração desta Nota, o Congresso Nacional não havia chegado a uma decisão final sobre a Medida Provisória nº 680, que institui o PPE. Portanto, o texto não reflete eventuais mudanças no Programa que forem introduzidas ao longo do processo legislativo.

da empresa para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A empresa pode reduzir a jornada em até seis meses, podendo tal redução ser prorrogada por até doze meses.

São elegíveis para o PPE empresas que comprovem a sua condição econômico-financeira por meio do Indicador Líquido de Empregos (ILE), que consiste na variação do emprego nos últimos doze meses em relação ao número de empregados no 13º mês anterior ao pedido. Poderá aderir ao programa a empresa que tenha ILE igual ou menor a 1%. Outro prerrequisito essencial é que haja um acordo coletivo específico com o sindicato representativo dos empregados, estipulando o percentual de redução da jornada e dos salários, a duração do programa, os empregados abrangidos, entre outras condições. Além disso, a empresa deve ter tomado medidas prévias para evitar demissões (férias coletivas, zeramento do banco de horas), deve ter ao menos dois anos de registro e comprovar regularidade tributária, previdenciária e do FGTS.

Para permanecer no programa, a empresa precisa manter o recolhimento dos impostos e das contribuições, cumprir a legislação e o acordo coletivo, e também instalar uma comissão formada paritariamente por seus representantes e empregados. No período do programa, ela não pode demitir empregados incluídos na redução da jornada, nem contratar empresas terceirizadas para realizar as atividades que eles desempenhavam. A garantia de emprego criada pela MP estende-se para além do período de adesão, por mais um terço da sua duração.

3 O PPE COMPLEMENTA O SISTEMA PÚBLICO DE EMPREGO, TRABALHO E RENDA

Atualmente, o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda reúne um conjunto de ações que incluem a proteção ao trabalhador em caso de demissão, mediante o seguro-desemprego. Além disso, ele oferece serviços de recolocação dos trabalhadores que buscam um emprego, via intermediação da mão de obra, bem como programas de qualificação profissional para habilitá-los ao emprego disponível. Sem entrar no mérito desses programas, fica evidenciado que o sistema se volta para assegurar renda para o trabalhador que perde o emprego e sua recolocação ocupacional.

A modalidade bolsa qualificação do seguro-desemprego é concedida a trabalhadores que tenham seu contrato de trabalho suspenso, ou seja, estejam no chamado *layoff*. O valor da bolsa segue as regras do seguro-desemprego e o número varia de duas a cinco parcelas. O trabalhador pode receber ajuda compensatória do empregador, firmada em acordo ou convenção, e os benefícios são voluntariamente concedidos. Mesmo considerando tais possibilidades e a expectativa de retorno ao trabalho criada pelo *layoff*, a suspensão do contrato afasta o trabalhador do seu posto de trabalho e coloca-o em situação de incerteza semelhante a do desempregado.

Por fim, está em vigor a Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965, que permite a redução da jornada de trabalho em até 25%, com diminuição de salários, por prazo máximo de seis meses. Ao contrário do PPE, a lei dá margem para que a redução de jornada e de salário ocorra sem a anuência do sindicato e dos trabalhadores, e também não garante o emprego dos trabalhadores afetados pela medida. Acima de tudo, a Lei nº 4.923 não prevê subsídio ao trabalhador que mitigue a perda de rendimentos durante o período de redução da jornada.

Sendo assim, o PPE apresenta um importante complemento aos instrumentos e às normas disponíveis no país para a proteção ao trabalhador dos efeitos dos ciclos econômicos que caracterizam a economia capitalista de mercado. É um complemento porque, como se verá mais adiante, ele não substitui o seguro-desemprego, nem tampouco o *layoff*, sendo de aplicação restrita, na prática, a empresas e a trabalhadores que vislumbrem nele uma melhor opção.

4 O PPE NA PERSPECTIVA DOS AGENTES ENVOLVIDOS

Esta seção busca identificar os fatores que motivariam as empresas e os trabalhadores a aderirem ao PPE, bem como o efeito fiscal do programa para o governo. Vale frisar, de antemão, que a redução da jornada de trabalho e do salário é uma opção que se impõe como alternativa à demissão e ao *layoff*, em casos de redução da demanda por trabalho causada por eventos econômicos incontornáveis pela empresa. Ou seja, trata-se de evitar um mal maior, que é o desemprego.

Para a empresa, dada uma queda na demanda por seus produtos ou serviços, a opção pelo PPE em lugar de outras alternativas coloca-se pela velocidade do ajuste do volume de trabalho, aliado à redução de custos de demissão e eventual recontratação e treinamento, assim como à retenção de empregados treinados no trabalho. Alguns autores também apontam para um clima de cooperação no nível da empresa e a manutenção de imagem da empresa perante a comunidade (Arpaia *et al.*, 2010, p. 8; Crimann, Wiebner e Bellmann, 2010, p. 8). Embora o custo total do trabalho no PPE tenha redução, esta não é proporcional à redução da jornada porque os encargos do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e do FGTS incidem sobre o complemento pecuniário. Tomando como exemplo um empregado que tenha salário de R$ 3.000 mensais, a redução da jornada e o salário em 30% resultariam no corte de 28% no custo total do contrato de trabalho (incluindo as provisões), e em um aumento de 3,5% no custo por hora de trabalho.

TABELA 1

Comparação dos custos de pessoal para empresa com folha não desonerada, antes e durante a vigência do PPE

(Em R$)

Componentes da remuneração	Antes	Durante	Redução	Variação (%)
Salário	3.000,00	2.100,00	-900,00	-30
Recolhimentos sem folha	1.044,00	856,80	-187,20	-18
Provisões (férias, 13º, aviso)	1.094,10	765,87	-328,23	-30
Custo total	**5.138,10**	**3.722,67**	**-1.415,43**	**-28**
Custo horário (220 horas para 154 horas)	23,36	24,17	0,82	3,5

Fonte: Dieese.

A generosidade do programa, representada por esse acréscimo de custos, é relativamente pequena em comparação a programas semelhantes existentes em países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Como mostram Hijzen e Venn (2011, p. 12), treze países, de um total de 24, têm programas em que os empregadores cobrem de 5% a 47% do custo das horas não trabalhadas. Como se verá adiante, o custo das horas não trabalhadas é um fator que interfere, por um lado, no grau de adesão das empresas e, por outro, na eficiência do programa em promover a manutenção de empregos viáveis no longo prazo.

Outro custo potencial para as empresas no PPE é gerado pela garantia de emprego. A empresa que eventualmente não consiga recuperar-se no prazo do programa, ou logo após seu encerramento, e tenha que demitir seus empregados, terá que incorrer em dois meses extras de salário na rescisão dos contratos de trabalho. Assim, a garantia de emprego, além de proteger o trabalhador, pode reforçar a eficiência do programa no sentido de que haja a adesão de empresas e de empregos que tenham maior viabilidade no longo prazo.

Para o trabalhador, o PPE também oferece diversas vantagens em relação à demissão e ao *layoff*. A primeira delas é a preservação de uma parcela da renda maior do que o benefício do seguro-desemprego e, provavelmente, maior do que os rendimentos no *layoff*. Além disso, o prazo do PPE é mais elástico, o que pode ser importante em uma crise de duração incerta. O complemento pecuniário do PPE não estipula requisitos para o trabalhador, como o de tempo de emprego e de intervalo desde o último acesso ao seguro-desemprego. Entretanto, enquanto a demissão e o *layoff* costumam afetar um grupo específico de trabalhadores, o PPE pode representar a redução de jornada para um número maior de empregados. Essa questão leva a se pensar que o PPE tenderá a beneficiar grupos sociais especialmente vulneráveis ao desemprego nas crises.

Outros aspectos também merecem ser ressaltados, tais como a preservação dos conhecimentos específicos à empresa, inexistência de custos com a busca por outro emprego, com a aprendizagem de um novo ofício, além dos aspectos psicológicos e sociais mencionados anteriormente.

Do ponto de vista da remuneração mensal do empregado, o complemento pecuniário mitiga a perda de salário no PPE, como ilustra a tabela 2. Utilizando os mesmos parâmetros anteriores, o salário líquido do INSS e do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) se reduz em 13% e, considerando que não há complemento pecuniário sobre parcelas diferidas (o que se pode discutir), a remuneração mensal cai 18%. O valor da hora trabalhada (líquida de INSS) aumenta em 21,4%, em relação ao valor da hora normal.

TABELA 2

Composição da remuneração do empregado antes e durante a vigência do PPE: salário hipotético de R$ 3.000 mensais

(Em R$)

Componentes da remuneração	Antes	Durante	Redução	Variação (%)
Salário	3.000,00	2.100,00	-900,00	-30,0
Compensação	0,00	450,00	-	-
Salário + compensação	3.000,00	2.550,00	-450,00	-15,0
Desconto INSS	-330,00	-280,50	49,50	-15,0
Salário líquido	2.670,00	2.269,50	-400,50	-15,0
Remuneração horária	12,14	14,74	2,60	21,4
Desconto IRRF	-57,45	0,00	57,45	-100,0
Salário líquido de IRPF	2.612,55	2.269,50	-343,05	-13,1
Parcelas diferidas	1.101,95	807,36	-294,58	-26,7
Salário + parcelas diferidas	3.771,95	3.076,86	-695,08	-18,4

Fonte: Dieese.
Obs.: Parcelas diferidas incluem FGTS, 13º, férias e gratificação de férias e provisão para aviso prévio. Valor líquido após desconto do INSS sobre 13º, férias e gratificação de férias.

Como o PPE estipula um mínimo de salário pago pelo empregador e um máximo de complemento pecuniário, o benefício para o trabalhador vai depender do salário. Em tese, a taxa de reposição do programa seria de 85% (70% do empregador e 15% do FAT), mas os limites fazem com que tal taxa varie entre 100% e um patamar que tende a 80% (no caso de um salário de R$ 10.000, por exemplo).

Sendo assim, o empregado poderá considerar vários aspectos na avaliação de uma proposta de acordo de redução de jornada. Os fatores favoráveis são a menor queda da renda, a garantia de emprego, o maior número de parcelas do complemento salarial em relação ao seguro-desemprego e à bolsa qualificação, a dispensa do requisito de tempo no emprego para acessar o benefício e a vigência de outros benefícios trabalhistas. O trabalhador não perde o direito de sacar os recursos do FGTS e de acessar o seguro-desemprego caso venha a ser demitido. Ele também pode preferir usar o tempo livre na busca de um novo emprego, mantendo um contrato em vigor. Do lado dos riscos, há a possibilidade de a empresa ter sua saúde econômico-financeira ainda mais deteriorada ou ir à falência, tornando-se inadimplente com pagamento de salários, recolhimento de encargos e verbas rescisórias.

Do ponto de vista fiscal, o efeito do PPE vai depender do perfil das empresas e dos trabalhadores abrangidos, bem como da efetiva recuperação do nível de atividade e de manutenção dos empregos. Por um lado, observando as tabelas 1 e 2 já é possível perceber que os encargos sobre a folha recebidos de empregadores e de empregados superam o valor do benefício concedido. Isto significa que do ponto de vista de um empregado individualmente, o efeito fiscal é positivo no PPE. Por outro lado, entretanto, vale comparar a redução de parte da jornada e dos salários, no PPE, com a hipótese alternativa da demissão de igual parcela dos empregados, sob o ponto de vista dos efeitos para as contas públicas. Na primeira opção, a arrecadação tributária incidiria sobre uma folha de salários reduzida e sobre o complemento pecuniário, enquanto o gasto público corresponderia ao desembolso do complemento por seis a doze meses. O saldo entre arrecadação e desembolso vai depender do salário médio, do percentual de redução da jornada e, consequentemente, do complemento pecuniário e da duração do programa. Na hipótese alternativa da demissão, a arrecadação tributária fica restrita à folha de salários remanescente após o corte de pessoal, enquanto o gasto se limitaria às parcelas do seguro-desemprego às quais os empregados estejam habilitados a receber. Como o equilíbrio entre as duas opções depende das condições específicas de cada empresa, dos termos da adesão ao PPE e do contingente efetivo que acessará ao programa, entre outros fatores, o resultado final para as contas do governo e para o FAT só será conhecido com uma avaliação retrospectiva de seu uso. Esta avaliação deve, entretanto, considerar os potenciais benefícios de sustentação do emprego no longo prazo e de maior rapidez da recuperação do nível de atividades.

5 O PPE NA PERSPECTIVA DA ECONOMIA

O programa amortece o efeito de uma queda na demanda por trabalho sobre o emprego, já que o ajuste se dá pelo volume de horas trabalhadas. Ou seja, evita-se a demissão por uma redução da jornada de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo programa.

Alguns motivos justificam a adoção do PPE. O primeiro é, evidentemente, mitigar o efeito social da crise econômica, protegendo os trabalhadores do desemprego. No PPE, o contrato de trabalho é mantido e o trabalhador comparece ao local de trabalho normalmente, reduzindo os efeitos psicológicos e sociais do desemprego.

Do ponto de vista econômico, há efeitos tanto para a empresa quanto para os trabalhadores. Para a primeira, a retenção de trabalhadores com conhecimento específico à empresa favorece a rápida recuperação do nível de atividades, que não depende da contratação e do treinamento de novos empregados. Além de evitar custos de treinamento, as empresas também se veem livres das despesas rescisórias, tais como a multa de 50% sobre os depósitos no FGTS e o aviso prévio proporcional. Estes desembolsos podem ser decisivos para a capacidade de atravessar o período de crise, ainda que passageiro. Cabe também pensar que o ajuste pelas horas de trabalho pode ter efeitos nas expectativas das empresas fornecedoras, influenciando suas decisões sobre o emprego.

Por parte do trabalhador, acredita-se que a participação no PPE pode levar à manutenção da capacidade de consumo pois a propensão ao consumo parece se sustentar ainda que haja redução do salário. O mesmo não ocorreria com a alternativa de demissão e acesso ao seguro desemprego, como sugere uma avaliação do programa canadense de jornada reduzida (HRDC, 2004). Sendo assim, o PPE teria melhor desempenho como um estabilizador automático da demanda do que o seguro-desemprego.

Analisando a experiência internacional com programas de subsídios à redução da jornada, diversos autores apontam para possíveis distorções e ineficiências que estes possam causar na economia (Crimann, Wiebner e Bellmann, 2010; Arpaia *et al.*, 2010). Além do custo para o contribuinte (sem deixar de esquecer que o seguro-desemprego é também uma despesa fiscal), um primeiro risco do programa é seu efeito arrasto, que corresponde ao custo de subsidiar empregos que seriam mantidos pelos empregadores independentemente da existência do programa. O subsídio a empregos viáveis no longo prazo representaria uma transferência desnecessária de recursos do governo para empresas saudáveis. Trata-se, para os autores desta nota, de uma hipótese de difícil verificação, mesmo *a posteriori*.

O segundo risco apontado na literatura é o de prolongar empregos inviáveis no longo prazo e que seriam inevitavelmente eliminados após o período de aplicação do programa. Desta forma, o programa deslocaria a estrutura da economia em favor de atividades menos viáveis, em detrimento de uma reestruturação que é vista como necessária para a retomada do crescimento (Arpaia *et al.*, 2010; Boeri e Bruecker, 2011). Da mesma forma, os trabalhadores não seriam levados a buscar nova colocação, ficando ligados a empregos inviáveis no longo prazo, o que dificultaria ou impediria o ajuste da economia.

Essas distorções e ineficiências estariam especialmente relacionadas ao uso prolongado do programa, quando a crise tem duração mais longa ou quando a recuperação é fraca ou lenta (Crimann, Wiebner e Bellmann, 2010, p. 3).

Outra questão levantada diz respeito ao risco moral que decorre do subsídio cruzado entre empresas, implícito na complementação de renda. Empresas que utilizam os recursos do programa em volume maior do que sua contribuição para o financiamento estariam sendo subsidiadas pelas demais empresas. Sendo assim, para evitar que o programa premie empresas menos eficientes, alguns autores sugerem que o financiamento do sistema seja parcial ou inteiramente baseado em uma taxa progressiva, conforme o histórico de uso dos fundos (*experience rating*). Entretanto, a adoção de contribuições com taxa definida por *experience rating* colocaria o risco da seleção adversa e faria, no extremo, com que apenas empresas que acessam o programa contribuíssem para seu financiamento, tornando inviável o programa. Por isso, um certo nível de subsídio cruzado entre empresas é necessário para que não se desestimule o uso da jornada reduzida (Arpaia *et al.*, 2010).

6 RESULTADOS DA EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Os estudos realizados sobre os programas nacionais de subsídio à redução da jornada, durante e logo após a Crise de 2008-2009, parecem convergir para a conclusão de que eles mitigaram os efeitos da crise econômica sobre o emprego.

Um importante estudo de corte transversal, realizado por Hijzen e Venn (2011), se vale da variação da taxa de adesão ao programa, ao longo do tempo e entre países, para analisar em que medida a redução da jornada contribuiu para a manutenção do emprego e das horas de trabalho. Os resultados mostram que nos países com programa, a redução de 1% no produto bruto é associada a uma menor variação negativa no emprego (-10,7% na taxa de variação do emprego). Com base nos coeficientes estimados, os autores calcularam que, em quatorze países, quase 1,5 milhão de empregos foram preservados pelos programas de redução da jornada, correspondendo a 1,9% do total de empregos existentes (Hijzen e Venn, 2011, p. 35).

Outros estudos analisam a eficiência da redução da jornada com subsídio salarial para estabilizar o emprego, indicando que tal mecanismo permite maior flexibilidade interna das empresas, ao mesmo tempo em que se retêm a mão de obra na empresa. Arpaia *et al.* (2010), fazendo uma análise de diferenças entre países com programas de redução de jornada subsidiada e aqueles que não dispunham dessa política, verificaram que os primeiros tiveram um aumento do emprego na indústria de 1,8 ponto percentual (p.p.) maior do que o segundo grupo durante a crise. Entretanto, o grupo com a política teve redução de 1% na jornada de trabalho média, em comparação com o grupo de países sem a política. Por isso, eles concluem que tais esquemas reduzem o ajuste no emprego (margem extensiva) e aumentam o grau de ajuste na jornada média (margem intensiva). Os mesmos autores implementaram um exercício econométrico em que buscam explicar a variabilidade no emprego pela existência de jornada reduzida subsidiada no período da crise, além de outros cofatores. Com base em dados de 27 países europeus para o período 1991-2009, as estimativas obtidas indicam que o efeito da política representa 0,7 p.p. na taxa de variação do emprego industrial (Arpaia *et al.*, 2010, p. 40).

Boeri e Bruecker (2011) também buscam responder à questão referente a se a jornada reduzida preservou empregos durante a Crise de 2008-2009 e utilizam, primeiramente, uma abordagem macro, realizando uma regressão econométrica em que a taxa de variação do emprego é explicada pela taxa de adesão à política e à taxa de crescimento econômico. Explorando dados de treze países, eles concluem que a variação do emprego diminui (aumenta) à medida em que a taxa de adesão aumenta (diminui). Com base nos coeficientes obtidos, calculam que os empregos preservados variaram entre um mínimo próximo de 500 – Luxemburgo, Noruega e Portugal – a valores máximos de 321 mil – Itália – e 300 mil – Alemanha – (Boeri e Bruecker, 2011, p. 727-729).

Boeri e Bruecker (2011) tentam estimar o número de empregos salvos pela jornada reduzida na Alemanha em 2009. O estudo calculou que cada 1% a mais na proporção de empregados com jornada reduzida no ano de crise correspondeu a 0,37% de aumento no emprego. Com base nessa estimativa pontual, eles calculam que dos 1.147 mil trabalhadores alemães cobertos pelo programa em 2009, um total de 400 mil empregos foram preservados. Entretanto, destacam que essa estimativa está dentro de um largo intervalo de variação, a 95% de confiança, que significa que os empregos salvos podem ter ficado entre 34 e 770 mil.

Por fim, o estudo de Will (2011) discute se a compensação de jornada reduzida bloqueia o processo de destruição criadora ao estilo de Schumpeter e a mudança estrutural ensejada por crises econômicas, ou se, ao contrário, tal programa permitiria a travessia das crises, evitando perdas de empregos sustentáveis no longo prazo. O enfoque do autor, diferentemente de outros estudos, é macroeconômico, concebendo o subsídio salarial do programa como um estabilizador automático da demanda agregada. Foi utilizada uma análise de modelo de vetor autoregressivo que inclui, como variáveis, a variação do produto interno bruto (PIB), a taxa de utilização da jornada reduzida e a taxa de desemprego. Analisando o caso alemão, o autor constatou que o crescimento econômico reage positivamente a uma alta na taxa de utilização da jornada reduzida, enquanto esta última não provoca reação substancial positiva na taxa de desemprego. Se o desemprego aumentasse fortemente após uma alta na adesão à jornada reduzida, isso significaria que tal programa apenas estaria adiando uma reestruturação das empresas com redução do emprego. O autor reforça a hipótese de que as empresas que aderem à redução da jornada são, em geral, saudáveis no médio e longo prazos, utilizando esse mecanismo como ponte sobre o período adverso, observando que no período de crise elas continuaram operando sem paralizações, ainda que com redução das horas de trabalho.

Essas evidências apontam para uma experiência exitosa dos programas de jornada reduzida com complementação salarial como instrumento temporário no enfrentamento da Crise de 2008-2009 nos países que os adotaram, em termos de preservação dos empregos e de amortecedor dos impactos sociais. Evidentemente, tais resultados não foram homogêneos entre os países, o que pode ser explicado pelas características econômicas, pela forma como a crise os atingiu e pelo formato dos programas de proteção ao emprego e ao desemprego. Por exemplo, o notável desempenho do programa alemão parece relacionado ao fato de a Crise de 2009 atingir, sobretudo, o setor manufatureiro exportador, composto por empresas de grande porte e que tinham forte interesse na retenção de mão de obra qualificada.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta nota tentou-se mostrar como o PPE complementa o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, adicionando uma peça que lhe faltava ao lado do seguro--desemprego e da bolsa qualificação. Além disso, tentou-se demonstrar que o programa cria oportunidades tanto para as empresas de se recuperarem mais rapidamente da crise e preservarem pessoal treinado, quanto para os trabalhadores, evitando os efeitos negativos do desemprego. A literatura internacional aponta para alguns riscos que precisam ser considerados no desenho de um programa como este. No entanto, vários estudos mostram como a redução da jornada com complementação de rendimentos teve efeitos positivos no enfrentamento da Crise de 2008-2009 em vários países.

Sendo o PPE um experimento inédito em nosso país, o desenho de seus critérios e de suas condições não pode contar com as lições aprendidas no passado. A experiência internacional não pode ser mecanicamente tomada como base para predizer qual será o efeito do PPE no atual caso brasileiro. Sendo assim, é muito importante que haja uma avaliação minuciosa do PPE durante e após sua vigência, até dezembro de 2016, para que se possa colher sugestões que aperfeiçoem o programa, de modo que ele contribua no longo prazo para proteger os empregos sem afetar negativamente o funcionamento da economia, assegurando o melhor uso possível dos recursos do FAT.

REFERÊNCIAS

ARPAIA, A. *et al*. **Short-time working arrangements as response to cyclical fluctuations**. Brussels: Publications Office of the European Union, 2010. (Occasional Papers, n. 64).

BOERI, T.; BRUECKER, H. Short-time work benefits revisited: some lessons from the great recession. **Economic Policy**, v. 26, n. 68, p. 697-765, 2011.

CRIMMANN, A.; WIEBNER, F.; BELLMANN, L. **The German work-sharing scheme**: an instrument for the crisis. Geneva: ILO, 2010. (Conditions of Work and Employment Series, n. 25).

HIJZEN, A.; VENN, D. **The role of short-time work schemes during the 2008-09 recession**. Paris: OECD Publishing, 2011. (Employment and Migration Working Papers, n. 115). Disponível em: <http://goo.gl/UX2GO5>.

HRDC – HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA. **Evaluation of the work sharing program**: final report. Mauritius: HRDC, 2004. Disponível em: <http://goo.gl/y2bmkF>.

WILL, H. **Germany's short-time compensation program**: macroeconom(etr)ic insight. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, 2011. (IMK Working Paper, n. 1/2011).