

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 6.356, DE 2005, Nº 5.232, DE 2009, E Nº 5.353, DE 2009.

Define a dispensa coletiva de trabalhadores, fixa procedimentos e sanções e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Considera-se dispensa coletiva aquela que ocorrer em intervalo inferior a 90 (noventa) dias e envolver, em cada estabelecimento de pessoa jurídica, de qualquer natureza:

I - pelo menos cinco trabalhadores, nas pessoas jurídicas que possuam até vinte empregados;

II - pelo menos dez trabalhadores, nas pessoas jurídicas que possuam entre vinte até cem empregados;

III - pelo menos 10% (dez por cento) dos trabalhadores, nas pessoas jurídicas que possuam entre cem e trezentos empregados;

IV - pelo menos trinta trabalhadores, nas demais empresas.

Art. 2º A pessoa jurídica que tiver a intenção de realizar a dispensa coletiva de empregados deverá solicitar, por escrito, autorização para a extinção dos contratos, com antecedência mínima de trinta dias, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego com jurisdição sobre o local em que se localizar o estabelecimento de onde se pretende desligar os trabalhadores, com indicação fundamentada da causa para dispensa e remessa de toda documentação necessária à comprovação dos fatos alegados.

§ 1º Caberá ao empregador demonstrar, em seu pedido, que adotou medidas para evitar a dispensa coletiva, tais como a concessão de férias coletivas, restrição à prática de horas extras ou trabalho em repouso remunerado, a transferência de empregados para outros postos ou unidades de serviço, o treinamento de mão-de-obra, o estímulo às demissões voluntárias e, ainda, negociações com credores com o objetivo de reduzir o custo de suas eventuais dívidas.

§ 2º A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego comunicará do pedido ao representante local do Ministério Público do Trabalho.

§ 3º Caso a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego constate a ausência de documentos necessários à análise do pedido, notificará a empresa para que os apresente no prazo improrrogável de cinco dias, sob pena de arquivamento da solicitação.

§ 4º A entidade sindical representante dos trabalhadores será comunicada com igual antecedência pelo empregador, com cópia integral do pedido.

Art. 4º Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve fornecer-lhes por escrito todas as informações úteis, os motivos da dispensa, o número de trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efetuar as dispensas.

Parágrafo Único. É assegurado à entidade sindical o direito de consultar os balancetes, balanços, fichas financeiras e quaisquer documentos financeiros e contábeis necessários à verificação e comprovação das causas alegadas pelo empregador.

Art. 5º Uma vez verificado que o pedido se encontra em ordem e suficientemente instruído, a autoridade administrativa designará audiência de conciliação com a entidade sindical, com antecedência mínima de dez dias, ressalvados os casos urgentes, da qual será dado ciênciia ao representante do Ministério Público do Trabalho, para viabilizar a manutenção dos postos de serviço, a adoção de medidas para atenuar as consequências para os trabalhadores afetados ou a elaboração de plano para redução das dispensas.

§ 1º É facultado às partes celebrarem acordo ou convenção coletiva para manutenção dos empregos.

§ 2º Na ausência de conciliação, a autoridade administrativa proferirá decisão, em prazo não superior a dez dias, concedendo ou não a autorização para a dispensa coletiva.

§ 3º É facultado às partes questionar judicialmente a legalidade da decisão, caso em que o Ministério Público do Trabalho será intimado para atuar como fiscal da lei, não cabendo a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, se existente.

Art. 6º Não poderão sofrer dispensa coletiva:

- a) os dirigentes sindicais;
- b) os representantes eleitos para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, que se regem por regra própria;
- c) os portadores de estabilidade ou garantia de emprego.

Art. 7º Terão prioridade de permanência na empresa os empregados que vierem a implementar as condições para aposentadoria nos vinte e quatro meses que se seguirem ao pedido de autorização.

Art. 8º Na elaboração do plano para a dispensa, serão inicialmente listados:

- a) os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa, mediante homologação no sindicato profissional;
- b) os empregados que já estiverem recebendo benefícios da aposentadoria definitiva pela Previdência Social ou por alguma forma de previdência privada.

Art. 9º Quando ocorrer a demissão coletiva, ficará vedada a admissão de novo empregado para a mesma função, durante o período de um ano desde a data da demissão, sem que antes a vaga seja oferecida ao empregado demitido.

Art. 10 Os trabalhadores que sofrerem dispensa coletiva farão jus, além das verbas legalmente previstas para a dispensa sem justa causa, à seguinte indenização:

I - para os trabalhadores com menos de um ano de serviço, um mês de salário;

II - para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, um mês de salário por ano de serviço ou fração superior a seis meses;

III - para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a cinco anos de serviço e inferior a dez anos, um e meio mês de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses;

IV - para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a dez anos de serviço, dois meses de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses.

Parágrafo único. A presente indenização se aplica em caso de declaração de falência ou recuperação, extrajudicial ou judicial.

Art. 11 As empresas com mais de 300 empregados em todos os seus estabelecimentos ou que pertençam a um grupo econômico com mais de 300 empregados, têm a obrigação de constituir uma Célula de Apoio ao Empregado, para auxiliar os dispensados na busca de uma nova oportunidade de trabalho e renda.

§ 1º Cabe à Célula de Apoio ao Empregado avaliar as qualificações dos empregados cuja dispensa é planejada, fazer seu acompanhamento psicológico, estudar possibilidades de recolocação do empregado no mercado de trabalho e fornecer, direta ou indiretamente, formação relacionada com a busca de novo emprego.

§ 2º Cabe à Célula de Apoio ao Empregado cadastrar os empregados por ela atendidos no Sistema Gestão do Programa de Ações de Emprego (SIGAE).

Art. 12 Quatro meses após a constituição da Célula de Apoio ao Empregado, suas atividades são extintas, cabendo ao empregador enviar ao sindicato respectivo e ao Ministério do Trabalho e do Emprego, além dos currículos dos empregados não recolocados, um relatório sobre as atividades que foram desenvolvidas pela Célula de Apoio ao Empregado e relatórios individuais para cada empregado contendo seu nome, relação das atividades das quais se beneficiou e a indicação de sua eventual recolocação.

Art. 13 Invalidada a dispensa coletiva por decisão judicial, no todo ou em parte, será imposta à empresa multa de cinco salários mínimos por cada trabalhador demitido irregularmente, sem prejuízo da sua reintegração ao emprego, assegurados todos os direitos do período do afastamento.

Art. 14 O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 90 (noventa) dias de sua publicação.

Art. 15 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 04 de novembro de 2009.

Deputada **VANESSA GRAZZIOTIN**
Relatora

2009_14163