

# Código do Trabalho da França

Tradução: JEAN-FRANÇOIS CLEAVER  
Tradutor do Senado Federal

## CÓDIGO DO TRABALHO

### TERCEIRA PARTE *Colocação e emprego*

#### A — *Emprego*

(Veja também supra C, trabalho, Livro III, título I a III)

#### PORTARIA DE 26 DE JULHO DE 1949

*Relativa ao processo de compensação da mão-de-obra.* (I.O. de 10 de agosto.)

#### ACORDO NACIONAL INTERPROFISSIONAL DE 10 DE FEVEREIRO DE 1969

##### *Sobre a estabilidade no emprego*

(No tocante à extensão e ampliação deste acordo nacional e de suas modificações, ver a Portaria de 11 de abril de 1972 e duas Portarias de 31 de dezembro de 1986, infra, após o art. 30 deste acordo).

(Ver infra o Acordo nacional interprofissional de 20 de outubro de 1986, particularmente o art. 6).

#### PREÂMBULO

.....

#### TÍTULO 1.º — GENERALIZAÇÃO DAS COMISSÕES PARITÁRIAS DE EMPREGO

Art. 1.º Com vistas a contribuir para a melhoria da situação do emprego, as partes signatárias resolvem instituir Comissões Paritárias de Emprego, nas diversas profissões, até 31 de maio de 1969.

(NdT: O endereço de todas as entidades mencionadas in extenso pode ser fornecido pelo tradutor.)

2. As Comissões Paritárias de Emprego serão constituídas em nível nacional, em cada profissão ou grupo de profissões. As Comissões Nacionais Profissionais assim instituídas poderão instalar Comissões Regionais Profissionais nas regiões em que a densidade de uma profissão o sugerir ou permitir.

Caso a instituição de uma Comissão Nacional Profissional seja dificultada pelas estruturas da profissão, serão constituídas Comissões Regionais Profissionais.

3. (Aditamento de 21 de novembro de 1974). Considerando que os aspectos regionais são, muitas vezes, determinantes para o emprego, as partes signatárias decidem instalar também, progressivamente, ao nível das regiões de programa, Comissões Interprofissionais Regionais.

Estas comissões deverão ser constituídas até 1.º de janeiro de 1975.

4. As Comissões Paritárias de Emprego compor-se-ão de pelo menos um representante de cada uma das confederações sindicais signatárias deste acordo e de um número de representantes dos empregadores igual ao total dos representantes dos empregados.

Tendo essas comissões membros suplentes, estes receberão os mesmos documentos que os membros titulares.

5. (Aditamento de 21 de novembro de 1974). São funções das Comissões Paritárias do Emprego:

— promover a informação recíproca das organizações signatárias sobre a situação do emprego em sua jurisdição profissional e territorial;

— estudar a situação do emprego, sua evolução ao longo dos meses anteriores e as perspectivas dessa evolução;

— realizar ou promover a realização de quaisquer estudos que visem aprimorar os conhecimentos sobre a realidade do emprego;

— participar do estudo das estruturas de formação, aperfeiçoamento e reciclagem profissional, públicas e privadas, já existentes para os diversos níveis de qualificação, bem como, em articulação com os poderes públicos e as entidades interessadas, procurar garantir a plena utilização, adequação e desenvolvimento dessas estruturas, formulando para tanto qualquer observação ou proposta útil;

— promover, no âmbito das atribuições definidas na alínea anterior, a política de formação nas profissões e regiões de sua jurisdição;

— examinar as condições de atuação dos instrumentos de transferência e reciclagem, participando, quando necessário, dessa atuação;

— realizar qualquer diligência cabível junto a órgãos públicos de colocação com vistas a contribuir para a contratação de formandos.

Será elaborado relatório, com periodicidade mínima anual, sobre a situação do emprego e sua evolução.

Para permitir que as Comissões Paritárias de Emprego tenham mais informações sobre essa situação, qualquer projeto de demissão coletiva por motivos econômicos abrangendo mais de dez empregados do mesmo estabelecimento será comunicado pela diretoria desse estabelecimento às Comissões Paritárias de Emprego, profissionais e interprofissionais, tão logo seja informado o Comitê de Empresa ou Estabelecimento, nos termos do art. 12.

As Comissões Paritárias de Emprego podem, eventualmente, participar da elaboração do Plano Social previsto no art. 12.

Por outra parte, havendo, no Comitê de Empresa ou Estabelecimento, dificuldades relativas a projetos de demissão coletiva por motivos econômicos, poderá o dito projeto ser submetido à Comissão Paritária de Emprego competente, nos termos do art. 12.

Finalmente, se uma demissão coletiva de ordem econômica suscitar problemas de remoção de pessoal, não equacionados a nível da empresa, esses serão submetidos às Comissões Paritárias de Emprego, nos termos do art. 15.

O relatório anual supracitado compreenderá um balanço da atuação havida por ocasião das demissões coletivas porventura submetidas às Comissões Paritárias de Emprego.

As Comissões Paritárias Profissionais de Emprego devem, outrossim, nos termos do acordo de 9 de julho de 1970 sobre a formação e o aperfeiçoamento profissionais, elaborar e atualizar uma relação nominal de cursos, estágios e sessões por elas considerados interessantes para a profissão, selecionados com critérios estabelecidos por elas, entre os quais critérios de conteúdo e de valor pedagógico das formações.

As Comissões Paritárias de Emprego mencionarão as categorias de trabalhadores às quais se destina cada um dos cursos, estágios ou sessões relacionados.

Outrossim, compete às Comissões Paritárias Profissionais de Emprego consideradas a natureza e duração das formações por elas registradas, determinar em que circunstâncias e por que prazo será total ou parcialmente mantida a remuneração além do prazo de quatro semanas ou 160 horas previsto no art. 35 do acordo supracitado, bem como examinar, nesse âmbito, as condições de eventual pagamento de taxas de matrícula

e mensalidades pela empresa em caso de demissão coletiva por motivos econômicos.

Além disso, as Comissões Paritárias Profissionais de Emprego relacionarão os centros ou estabelecimentos de ensino em que poderão os empregados interessados pelo Aditamento de 30 de abril de 1971 ao Acordo de 9 de julho de 1970, pleitear funções de docência, beneficiado-se do disposto nos arts. 7.º e 12 desse aditamento.

6. As comissões definem a periodicidade de suas reuniões, não inferior a uma reunião por semestre.

7. A organização patronal será responsável pelo secretariado da comissão.

8. As Comissões Paritárias de Emprego deverão tomar quaisquer iniciativas cabíveis para estabelecer, em sua jurisdição territorial e profissional, as relações necessárias com as administrações, comissões e comitês oficiais que tenham atribuições em matéria de emprego, como, particularmente, a Agência Nacional do Emprego, a AFPA (Associação Nacional para a Formação Profissional dos Adultos) e os Comitês Regionais de Formação Profissional, Promoção Social e Emprego, bem como com a Associação para o Emprego dos Executivos — APEC —, a Unedic (União Nacional para o Emprego na Indústria e no Comércio) e as Assedic (Associação Nacional para o Emprego na Indústria e no Comércio), com vistas a trocar qualquer informação do seu interesse, particularmente de ordem estatística. As Comissões Paritárias de Emprego tentarão obter a cooperação dessas entidades para sua atuação, oferecendo-lhes a sua colaboração.

9. (Aditamento de 21 de novembro de 1974). As organizações signatárias deste acordo reunir-se-ão anualmente, decorrido um ano a partir de sua assinatura, para examinar a situação do emprego e fazer um balanço de sua aplicação e da atuação das Comissões Paritárias.

## **TÍTULO II — INFORMAÇÃO E CONSULTA SOBRE PROJETOS DE DEMISSÃO POR MOTIVOS ECONÔMICOS**

*(Acordo de 20 de outubro de 1986)*

10. (Acordo de 20 de outubro de 1986) — I — O intercâmbio de pontos de vista relativos à evolução do emprego deve ser praticado de forma regular no âmbito do Comitê de Empresa ou do Comitê de Estabelecimento. Nessas reuniões, serão fornecidas informações sobre o número de trabalhadores avulsos em exercício, sua lotação e as razões que motivam a utilização desses.

Outrossim, tão logo tenha a diretoria condições de prever o impacto, sobre o emprego, de decisões de fusão, concentração ou reestruturação,

deve informar o Comitê de Empresa ou Estabelecimento, consultá-lo e estudar com ele as modalidades de realização desses projetos, especialmente no que diz respeito à eventual utilização do Fundo Nacional para o Emprego.

Aplica-se a mesma rotina no tocante às conseqüências previsíveis, sobre o emprego, das mutações tecnológicas. Em empresas ou estabelecimentos sujeitos à legislação sobre os Comitês de Empresa, caso essas mutações sejam importantes e rápidas, elaborar-se-á um plano de adaptação que será comunicado, para fins de informação e consulta, ao Comitê de Empresa ou Estabelecimento, junto com os outros elementos de informação relativos à introdução de novas tecnologias. Não havendo disposições convencionais da categoria, este plano inspirar-se-á, especialmente, do disposto no art. 12 (I) deste acordo e no art. 38 do Acordo Nacional Interprofissional de 9 de julho de 1970 sobre formação e aperfeiçoamento profissionais, modificado, permitindo as adaptações necessárias no menor prazo possível. Esse plano também será comunicado ao Comitê de Higiene, Segurança e Condições de Trabalho. O Comitê de Empresa ou Estabelecimento será regularmente informado e periodicamente consultado sobre a realização desse plano.

Caso a empresa seja obrigada a pedir concordata, informará e consultará imediatamente seu Comitê de Empresa.

II — Se o Comitê de Empresa ou Estabelecimento for consultado sobre um projeto de demissão coletiva por motivos econômicos, esta consulta deve constar da pauta.

Para garantir ao Comitê de Empresa ou Estabelecimento uma informação completa e permitir que cumpra efetivamente sua função consultiva, nos termos da lei e do inciso IV do Preâmbulo deste acordo, a diretoria deve, em documento escrito anexo à convocação:

— comunicar as razões econômicas, financeiras ou técnicas que a levaram a apresentar o projeto submetido à apreciação do Comitê;

— precisar o número de empregados habituais, o número de demissões previstas e as categorias profissionais abrangidas;

— comunicar cronograma tentativo de demissões.

Para a aplicação deste título, não havendo na empresa ou no estabelecimento Comitê de Empresa ou Estabelecimento, os delegados dos empregados serão informados e consultados no lugar do dito Comitê.

11. (Acordo de 20 de outubro de 1986). Nos termos da diretiva n.º 75/129 do Conselho das Comunidades Européias, para qualquer projeto de demissão coletiva por motivos econômicos abrangendo ao menos 10 empregados em período contínuo de 30 dias, a diretoria remeterá à autoridade administrativa competente notificação escrita de que constarão as informações previstas no art. 10 (II) supra.

Nas empresas ou estabelecimentos dotados de Comitê de Empresa ou Estabelecimento, essa notificação será realizada a partir do dia da reunião em que, nos termos do art. 10, deve ser consultado o Comitê competente.

12. (Acordo de 20 de outubro de 1986). A diretoria deverá tomar todas as providências cabíveis para evitar demissões por motivos econômicos, limitar o seu número, bem como facilitar a transferência dos empregados cuja demissão não pode ser evitada, na seguinte forma:

I — nas empresas ou estabelecimentos sujeitos à legislação sobre os Comitês de Empresa, se o projeto de demissão por motivos econômicos abranger pelo menos 10 empregados em período contínuo de 30 dias, a diretoria submeterá ao Comitê de Empresa ou Comitê de Estabelecimento um Plano Social anexo à convocação para a reunião prevista no art. 10 (II). Esse plano será comunicado, para fins de informação, à autoridade administrativa competente e à Comissão Paritária de Emprego, e comportará medidas como:

— modificação e/ou redução da jornada de trabalho, desde que exequível e capaz de evitar demissões;

— horário parcial voluntário;

— aplicação de medidas de reciclagem;

— exame das possibilidades de transferência interna ou, se for o caso, externa;

— levantamento das estruturas de formação suscetíveis de facilitar essas reciclagens e transferências;

— ampliação do período de efetivação das demissões, facilitando assim as medidas de transferência;

— medidas suscetíveis de levar em conta problemas específicos de determinados empregados, especialmente os deficientes (nos termos da legislação vigente) e as gestantes;

— realização de balanços avaliativos, oferecendo aos interessados uma visão de sua situação no mercado de trabalho, em função de suas capacidades profissionais adquiridas ou potenciais;

— treinamento em técnicas de busca de emprego;

— apoio às aposentadorias voluntárias e antecipadas, bem como à realização de projetos individuais;

— apoio à volta para o país de origem;

— instalação de estruturas adequadas de informação e aconselhamento dos interessados em matéria de formação, bem como de estruturas de intermediação com entidades como a AFPA (Associação Nacional para a Formação Profissional dos Adultos), a ANPE (Agência Nacional para o

Emprego), a APEC (Associação para o Emprego dos Executivos), as ASSEDIC (Associação para o Emprego na Indústria e no Comércio);

— convênios com o Fundo Nacional do Emprego;

— Convênios de Reciclagem, previstos no Capítulo II do acordo nacional interprofissional de 20 de outubro de 1986.

(Aditamento de 12 de abril de 1988) “Os problemas de reciclagem dos empregados devem sempre ser abordados na primeira reunião do Comitê de Empresa ou Comitê de Estabelecimento”.

A diretoria estudará, no prazo previsto no art. 13 (II), as sugestões porventura formuladas pelo Comitê de Empresa ou Estabelecimento em relação ao Plano Social, fornecendo resposta fundamentada.

Após a segunda reunião do Comitê de Empresa ou Estabelecimento prevista no art. 13 (II), esse prazo perde o efeito suspensivo. No entanto, a demissão só pode ser notificada aos empregados vencido o prazo previsto nesse artigo.

II — Nos casos não previstos no caput do parágrafo I deste artigo, quaisquer que sejam o número de empregados da empresa ou estabelecimento e o número de empregados abrangidos pelo projeto de demissão por motivos econômicos, a diretoria deverá liberar, nos limites definidos no art. 14 do Capítulo II do Acordo Nacional Interprofissional de 20 de outubro de 1986, recursos destinados à implementação dos Convênios de Reciclagem supracitados e examinar de forma apurada as possibilidades abertas pelos Convênios de Auxílios Especiais do Fundo Nacional do Emprego, nos termos do Memorando de 20 de outubro de 1986.

Sendo coletiva a demissão, o Comitê de Empresa ou Estabelecimento, se houver, será consultado a esse respeito.

13. (Acordo de 20 de outubro de 1986) I — Caso o projeto de demissão por motivos econômicos abranja menos de 10 empregados em período contínuo de 30 dias, a demissão de cada empregado com pelo menos um ano de antigüidade, independentemente do número de empregados da empresa ou estabelecimento, deve obedecer processo comportando:

— a convocação do interessado para entrevista prévia, podendo essa convocação ser remetida por carta registrada ou entregue em mãos contra recibo;

— uma entrevista, realizada nos termos do art. L, n.º 122/14 do Código do Trabalho;

— um prazo de sete dias entre a data de entrevista constando da convocação e a notificação da demissão, sendo este prazo de 15 dias em caso de demissão individual de empregado com cargo de chefia;

— a comunicação, na carta prevista no art. L. n.º 22/14-1 do Código do Trabalho, do motivo ou dos motivos económicos da demissão.

No entanto, caso as condições económicas tenham levado a empresa ou estabelecimento sujeito à legislação sobre Comitês de Empresa a reiterar demissões por motivos económicos segundo o processo supracitado e o número total de demissões seja de 30 pessoas em prazo contínuo de seis meses, qualquer nova demissão por motivos económicos prevista nos seis meses subsequentes deverá obedecer o disposto no art. 12 (I).

II — Se o projeto de demissão abranger pelo menos 10 empregados em um período contínuo de 30 dias, deve ser observado um prazo preestabelecido máximo entre a notificação à autoridade administrativa competente, prevista na segunda alínea do art. 11, e a notificação da demissão aos empregados interessados, ressalvados os casos de força maior ou de circunstâncias económicas excepcionais que comportem um caráter de urgência.

O prazo supracitado é de:

— 30 dias, se o número de demissões previstas na empresa ou estabelecimento for 10, no mínimo, e 99, no máximo;

— 45 dias, se o número de demissões previstas for 100, no mínimo, e 249, no máximo;

— 60 dias, se o número de demissões previstas for igual ou superior a 250.

Esse prazo é particularmente destinado à realização de uma segunda reunião do Comitê de Empresa ou Estabelecimento.

Em função dos prazos supracitados, essa reunião deve ser realizada no prazo de, respectivamente, 7 dias, 14 dias e 21 dias, contados da data prevista para a reunião mencionada no art. 10 (II).

Nas empresas ou estabelecimentos não dotados de Comitê de Empresa ou Estabelecimento, deve ser observado um prazo de 30 dias, nos termos da Diretiva n.º 75/129 do Conselho das Comunidades Europeias, entre a notificação prevista no art. 11 deste acordo e a notificação das demissões aos empregados interessados.

É facultado à autoridade administrativa competente reduzir esse prazo, para empresas ou estabelecimentos signatários de acordo coletivo relativo às modalidades de demissão e, particularmente, a certas disposições do art. 12 (I) deste acordo, ou que estejam aplicando as disposições de convenção ou acordo coletivo disciplinando esta matéria.

14. (Acordo de 20 de outubro de 1986). De comum acordo entre a Diretoria e o Comitê de Empresa ou Estabelecimento, ou se o projeto de



demissão por motivos econômicos abranger pelo menos 10 empregados em período contínuo de trinta dias, as dificuldades eventualmente havidas por ocasião do projeto de demissão poderão ser examinadas:

— ou na instância hábil mais próxima do lugar de demissão, pelas organizações sindicais de empregadores e de empregados com representação nas Comissões Paritárias de Emprego, presentes os representantes da diretoria e dos empregados da empresa ou estabelecimento interessado e, eventualmente, das administrações e órgãos com atribuições nessa matéria;

— ou pela Comissão Paritária de Emprego competente que, com vistas a solucionar as dificuldades, poderá tomar qualquer disposição para facilitar uma reunião das partes em instância hábil, bem como solicitar a colaboração dos representantes das administrações e órgãos com atribuições em matéria de emprego, formação ou colocação.

Este exame obedecerá os prazos previstos no art. 15.

As organizações sindicais supracitadas e as Comissões Paritárias de Emprego, profissionais e interprofissionais, deverão articular-se para evitar qualquer superposição de atuações.

### *TÍTULO III — GARANTIAS OFERECIDAS EM CASO DE REMOÇÃO E DEMISSÃO COLETIVA DE ORDEM ECONÔMICA*

15. (Aditamento de 21 de novembro de 1974). Caso não tenha sido evitada demissão coletiva por razões (Acordo de 20 de outubro de 1986) “econômicas”, surgindo problemas de transferência, podem esses problemas ser submetidos às organizações sindicais de empregadores e empregados mencionadas (Acordo de 20 de outubro de 1986) “no art. 14”, bem como às Comissões Paritárias de Emprego competentes:

— de comum acordo entre a Diretoria e o Comitê de Empresa ou Estabelecimento;

— se a demissão abranger mais de 10 empregados lotados no mesmo estabelecimento (sendo eventualmente computado este número em período de 30 dias).

As organizações sindicais ou comissões supracitadas tentarão elaborar um plano que comporte propostas de transferência ou treinamento para a transferência, levando em consideração os diversos regimes de indenização em vigor.

É facultado às organizações sindicais ou comissões supracitadas constituir Comissões Interventoras, formadas por representantes das organizações sindicais ou Comissões Paritárias envolvidas, destinadas a atuar lo-

calmente, ao nível mais próximo possível do local de demissão, com colaboração dos representantes de quaisquer administrações ou organismos, como aqueles enumerados no art. (?) (original ilegível), suscetíveis de contribuir para a transferência, o treinamento, a reciclagem, o aperfeiçoamento e a indenização dos empregados demitidos.

Essas Comissões Interventoras, que só existirão transitoriamente, nos limites do mandato a elas outorgado, exercerão um papel de facilitação, coordenação, assessoramento e orientação.

As organizações sindicais supracitadas e as Comissões Paritárias de Emprego, profissionais e interprofissionais, deverão articular-se para evitar qualquer superposição de atuação.

16. Se uma operação de fusão, concentração ou reestruturação acarretar redução do quadro de empregados, deverá essa redução, tanto quanto possível, ser efetivada mediante afastamentos naturais e voluntários.

Nesse mesmo caso, se a empresa realizar remoções internas, deve procurar evitar que essas acarretem rebaixamento dos empregados, mediante a adaptação de postos de trabalho e a promoção de readaptações e treinamentos, de preferência mediante convênios que ofereçam aos empregados os benefícios da legislação vigente.

17. (Aditamento de 21 de novembro de 1986). Caso a empresa tenha realizado remoções internas com vistas a reduzir o número de empregados abrangidos em demissão coletiva por motivos (Acordo de 20 de outubro de 1986) "econômicos", não sendo possível evitar o rebaixamento de determinados empregados, a empresa garantirá ao trabalhador rebaixado a manutenção de seu nível salarial por prazo igual ao de aviso prévio aplicável em caso de demissão, não inferior a:

— três meses, para os empregados com mais de três anos de antiguidade no dia de efetivação da remoção;

— quatro meses, para os empregados com mais de cinco anos de antiguidade no dia de efetivação da remoção;

— cinco meses, para os empregados com mais de dez anos de antiguidade no dia de efetivação da remoção.

18. (Acordo de 20 de outubro de 1986). Caso o rebaixamento acarrete redução do nível salarial igual ou superior a 5% e o empregado tenha ao menos um ano de antiguidade na empresa, este fará jus à indenização temporária regressiva por um prazo de seis meses, contados do vencimento do prazo previsto no art. 17. No entanto, se a empresa tiver concluído com o Fundo Nacional do Emprego convênio garantindo a seus empregados o auxílio temporário regressivo previsto no art. L, 322-4 do

Código do Trabalho este substitui a indenização temporária regressiva instituída por este artigo.

O valor da indenização temporária regressiva paga durante os seis meses consecutivos ao vencimento do prazo previsto no art. 17 é igual às seguintes percentagens da diferença entre o antigo e o novo salários:

- no primeiro e segundo mês: 80%;
- no terceiro e quarto mês: 60%;
- no quinto e sexto mês: 40%.

O salário-hora antigo é igual à média dos salários-base pagos por 39 horas semanais de trabalho nos três meses antecedentes ao rebaixamento, incluídos os adicionais.

19. Em caso de remoção do empregado para outro estabelecimento da mesma empresa, a antigüidade adquirida no estabelecimento precedente entra no cômputo da antigüidade no novo estabelecimento.

20. Caso a remoção leve o empregado a empregar-se em outro estabelecimento da mesma empresa, esta deve tomar todas as providências que se fizerem necessárias para que o interessado receba o Auxílio de Transferência previsto na Lei de 18 de dezembro de 1963 relativa ao Fundo Nacional do Emprego.

21. O empregado objeto de remoção com rebaixamento fará jus, pelo prazo de um ano, à prioridade de transferência se um posto de igual natureza for desocupado em sua antiga categoria.

22. As empresas devem estudar as possibilidades de transferência suscetíveis de convir aos empregados cuja demissão teve que ser decidida, bem como os meios de formação e reciclagem a que possam recorrer, informando o respectivo Comitê de Empresa ou Estabelecimento.

23. O empregado demitido no marco de demissão (Acordo de 20 de outubro de 1986) "por motivos econômicos" em consequência de operação de fusão, concentração ou reestruturação que encontrar um novo emprego no decorrer do aviso prévio poderá afastar-se sem sofrer desconto correspondente ao restante do prazo de aviso prévio, sem prejuízo da indenização de demissão prevista em lei ou convenção, só podendo a empresa recusar este acordo por necessidade de serviço.

As horas livres para procura de emprego, consuetudinárias ou previstas em convenção coletiva, poderão ser agrupadas de forma definida com a empresa.

24. A assistência prestada pelas Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e no Comércio) aos empregados demitidos deve ser

facilitada pelas empresas, que, para tanto, efetuarão todos os contatos necessários com as Assedic competentes.

25. (Acordo de 20 de outubro de 1986). O empregado demitido por motivos econômicos ou que tiver aceito um contrato de reciclagem fará jus à prioridade de readmissão, por um prazo de um ano contado da rescisão contratual, desde que declare optar por essa possibilidade no prazo de dois meses, contados de seu afastamento. Neste caso, a empresa informará ao empregado interessado qualquer liberação de vaga correspondente à sua qualificação.

No entanto, esta disposição não deve ter efeito contrário às obrigações instituídas pela legislação trabalhista em relação às prioridades do emprego.

26. É facultado ao empregado demitido e contratado por outra empresa que não dá férias coletivas anuais obter da nova empresa, a pedido, licença não remunerada, desde que tenha antigüidade inferior a um ano a 1.º de junho do ano em curso e tenha recebido, na última rescisão contratual, férias proporcionais referentes ao mesmo período aquisitivo.

A licença não remunerada prevista neste artigo tem a mesma duração que as férias adquiridas na empresa demitente.

### ACORDO NACIONAL INTERPROFISSIONAL DE 20 DE OUTUBRO DE 1986

*(Relativo ao emprego)*

No tocante à extensão e ampliação deste acordo nacional, ver a Portaria de 31 de dezembro de 1986, supra, após o art. 30 do Acordo Nacional Interprofissional de 10 de fevereiro de 1969;... a extensão e ampliação do aditamento de 12 de abril de 1988 a este acordo, ver duas portarias de 29 de abril de 1988 (Diário Oficial de 30 de abril.)

As empresas devem, em qualquer situação, procurar estabelecer previsões no sentido de traçar uma política ativa e dinâmica de emprego, identificando os problemas decorrentes do impacto das variações conjunturais e da introdução de novas tecnologias sobre o volume e a natureza de seu quadro funcional.

O planejamento rigoroso da formação deveria permitir equacionar, com a maior antecedência possível, as demissões supervenientes, especialmente pela prática dinâmica de operações internas de reciclagem.

Os ramos profissionais procurarão identificar os meios suscetíveis de ampliar o papel das Comissões Paritárias de Emprego, em apoio a essa política.

## CAPÍTULO — I

### *Dá nova redação ao Acordo Nacional Interprofissional sobre a estabilidade no emprego*

Art. 1.º Ver, acima, o Acordo Nacional Interprofissional de 10 de fevereiro de 1969, Título II, arts. 10 a 14.

2 a 5. Ver, acima, o Acordo nacional interprofissional de 10 de fevereiro de 1969, arts. 15, 17, 18, 23, 25 e 29.

6. Aplicar-se-á o disposto neste Capítulo aos processos de demissão por motivos econômicos abertos a partir de 1.º de janeiro de 1987, desde que previamente observadas as medidas prescritas pelo Memorando de 20 de outubro de 1986.

## CAPÍTULO II

### *Institui os Convênios de Reciclagem*

No texto do Acordo de 20 de outubro de 1986, a expressão “convênio de reciclagem” passa a substituir a expressão “contrato de reciclagem” (Aditamento de 12 de abril de 1988).

7. São instituídos convênios de reciclagem, com vistas a facilitar a transferência de empregados que, devido à extinção de seu emprego, não podem ser conservados na empresa, fornecendo-lhes um treinamento tão adequado quanto possível.

Nos casos de demissão coletiva por motivos econômicos, em que, na forma do art. 12 (I) do Acordo Nacional Interprofissional de 10 de fevereiro de 1969, modificado, é obrigatória a elaboração de um Plano Social, os convênios de reciclagem farão parte das medidas suscetíveis de compor esse plano, vedada qualquer outra medida da mesma natureza.

Nos casos de demissão por motivos econômicos em que não houver obrigação de elaboração de um Plano Social, a diretoria deverá liberar recursos, na forma do art. 12 (II) do acordo supracitado, para a execução dos convênios de reciclagem, vedada qualquer outra medida da mesma natureza, nos limites estabelecidos no art. 14 do Capítulo II do Acordo Nacional Interprofissional de 20 de outubro de 1986.

8. Fazem jus ao convênio de reciclagem os empregados com dois anos de antiguidade, ressalvadas disposições convencionais mais favoráveis.

É facultado a cada empregado interessado, após receber a devida informação individual e escrita, aceitar ou recusar o convênio de reciclagem. Constarão do documento escrito por ele recebido o prazo para res-

posta e a data em que, em caso de anuência, será rescindido seu contrato de trabalho.

Caso a demissão por motivos econômicos abranja menos de dez empregados em período contínuo de trinta dias, essa informação toma a forma de documento escrito, entregue ao empregado interessado na entrevista prevista no art. 13 (I) do Acordo Nacional Interprofissional de 10 de fevereiro de 1969, modificado. O empregado dispõe de um prazo de (Aditamento de 12 de abril de 1988) "vinte e um dias", contados dessa entrevista, para comunicar a sua resposta.

(Aditamento de 12 de abril de 1988). "No sétimo dia consecutivo à entrevista prévia — no décimo quinto, para os titulares de cargo de chefia —, a empresa remeterá ao empregado interessado a carta registrada com aviso de recebimento prevista no art. L, 122-14-1, inciso 3, do Código do Trabalho, de que constarão:

— o prazo disponível para aceitar ou recusar o convênio de reciclagem;

— a informação de que, em caso de recusa, a carta registrada terá valor de notificação da demissão, correndo o aviso prévio a partir do recebimento da mesma, na forma do art. L, 122-14-1 supracitado."

Caso a demissão coletiva por motivos econômicos abranja ao menos dez empregados em período contínuo de trinta dias, o documento acima referido será entregue a cada empregado interessado, imediatamente após a segunda reunião do Comitê de Empresa ou Estabelecimento prevista no art. 13 (II) do Acordo Nacional Interprofissional de 10 de fevereiro de 1969, modificado. O empregado disporá de um prazo de quinze dias, contados da entrega desse documento, para comunicar sua resposta.

(Aditamento de 12 de abril de 1988). "Neste caso, o prazo pode ser ampliado pela empresa, se necessário, para mais completa informação, observados os prazos de conclusão do processo de demissão previstos no Capítulo 1.º deste acordo".

Em qualquer hipótese, a omissão de resposta no prazo previsto importa recusa.

(Aditamento de 12 de abril de 1988). "É sistematicamente proposta a cada empregado interessado a realização, no decorrer do período de reflexão outorgado, de pré-balanço de avaliação e orientação, destinado a assessorá-lo nessa opção. Esse pré-balanço é coordenado pela ANPE (Agência Nacional para o Emprego) e, para os titulares de cargo de chefia, pela APEC (Associação para o Emprego dos Executivos)".

9. O contrato de trabalho do empregado que aceitou convênio de reciclagem proposto pela empresa é automaticamente rescindido, de comum acordo entre as partes.

Efetiva-se a rescisão ao término do prazo de resposta de (Aditamento de 12 de abril de 1988) "vinte e um dias" ou quinze dias de que dispõe o empregado, o qual, no dia seguinte, faz jus ao estatuto estabelecido pelo convênio de reciclagem.

A rescisão dá direito, não obstante o disposto no *caput* deste artigo, à indenização de demissão prevista em lei ou convenção coletiva, calculada com base na antigüidade adquirida se o empregado cumpriu o aviso prévio.

10. Os empregados beneficiários de convênio de reciclagem fazem jus a estatuto particular, até sua transferência e, no máximo, por cinco meses.

Esse estatuto garante que:

— sejam considerados estagiários da formação profissional;

— (Aditamento de 12 de abril de 1988) recebam da Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e Comércio), com que têm vínculo, auxílio igual a:

— 83% de seu salário bruto anterior, nos dois primeiros meses;

— 70% de seu salário bruto anterior, nos três meses subsequentes, não podendo este auxílio ser inferior ao valor do auxílio-desemprego básico a que fariam jus no mesmo período.

"Os empregados beneficiários de convênio de reciclagem contribuem para a aposentadoria complementar nas mesmas formas, base de cálculo e índice que os desempregados que recebem auxílio-desemprego básico".

11. O salário anterior, base de cálculo do auxílio específico, é igual à média dos salários pagos nos doze meses antecedentes à rescisão pela jornada legal ou convencional de trabalho, incluídos os adicionais.

(Aditamento de 12 de abril de 1988). "A última empresa paga mensalmente à Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e o Comércio) quantia igual a um quinto do aviso prévio indenizado devido se o empregado não optar pelo convênio de reciclagem, não podendo a soma desses pagamentos exceder o valor de dois salários ou, se a demissão abranger menos de dez empregados em período contínuo de trinta dias, de dois salários menos quatorze salários-dia. Caso o aviso prévio indenizado corresponda a período superior a dois meses, o excedente será pago ao interessado no ato da rescisão contratual".

12. (Aditamento de 12 de abril de 1988). "O empregado optante por convênio de reciclagem faz jus à realização de balanço de avaliação e orientação que visa, de uma parte, em complementação ao pré-balanço

e na medida do necessário, avaliar sua habilidade profissional, a necessidade de treinamento e sua aptidão para tal e, por outra parte, permitir o acompanhamento individual pela duração do convênio de reciclagem."

Esses balanços são realizados diretamente pela ANPE (Agência Nacional para o Emprego) (ou pela APEC, no caso dos titulares de cargo de chefia) ou, sob sua coordenação, pela AFPA (Associação Nacional para a Formação Profissional de Adultos) ou entidades profissionais ou interprofissionais qualificadas, em prazo compatível com a efetiva realização do *treinamento*.

Em vista dos resultados desse balanço, comunicados à empresa e ao empregado interessados, a ANPE ou, para os titulares de cargo de chefia, a APEC propõem aos optantes estágios de treinamento de até 300 horas de duração, selecionados entre aqueles oferecidos por agências de formação públicas e privadas em condições de trazer uma contribuição.

As Comissões Paritárias de Emprego, em função da oferta de empregos prevista no setor profissional ou geográfico envolvido, estabelecerão prioridades de formação, em que deverão enquadrar-se, tanto quanto possível, os estágios propostos pela ANPE e a APEC.

É facultado à empresa, se dispuser dos recursos pedagógicos necessários, oferecer estágios de treinamento.

Pela duração do convênio de reciclagem, a empresa participará do acompanhamento do treinamento dos empregados optantes, podendo ela delegar essa responsabilidade à Comissão Paritária de Emprego.

13. Uma célula de reciclagem será responsável pelo *acompanhamento do empregado pela duração do convênio de reciclagem*.

A célula poderá ser composta por representantes de entidades como a ANPE (Agência Nacional para o Emprego), a APEC (Agência Nacional para o Emprego dos Executivos), a AFPA (Associação Nacional para a Formação Profissional de Adultos), as Comissões Paritárias de Emprego, as Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e no Comércio), as ASFO (*Associação para a Formação e o Treinamento do Pessoal*), as FAF (Fundo de Seguro-Formação) e, particularmente, a AGEFOS-PME (Associação para a Gestão do Fundo de Seguro-Formação dos Empregados de Pequenas e Médias Empresas).

A célula ajuda e aconselha o empregado no balanço de avaliação e orientação, bem como na busca de estágio adequado, particularmente de estágios de treinamento em busca de emprego, reatualização e adaptação para emprego qualificado.

A célula procura facilitar a transferência, particularmente por meio de prospecção ativa do mercado de trabalho.



A célula comunica qualquer informação útil à empresa, ao Comitê de Empresa ou Estabelecimento e às diversas instâncias envolvidas, incluídas as Comissões Paritárias de Emprego, garantindo a circulação da informação entre essas.

14. As empresas sujeitas à contribuição para a educação contínua contribuem para o custeio do estágio de treinamento e do balanço de avaliação e orientação, pagando 4.000 FF por empregado optante.

Essa quantia é imputada na contribuição de 0,8% destinada à formação profissional contínua, podendo a empresa escalonar a imputação no exercício corrente e nos dois exercícios subsequentes. Outrossim, é facultado à empresa imputar essa quantia nos "direitos de saque" porventura disponíveis, bem como solicitar a participação dos fundos mútuos a que tem acesso.

(Aditamento de 12 de abril de 1988). "As quantias correspondentes a todos os encargos sociais que seriam devidos nos dois meses de aviso prévio, eventualmente reduzidos de quatorze dias, mencionados no art. 11, serão pagas pela empresa conforme instruções baixadas pela administração pública".

15. Além da atuação da ANPE (Agência Nacional para o Emprego) e, para os titulares de cargos de chefia, da APEC (Associação para o Emprego dos Executivos), as Comissões Paritárias do Emprego participarão da transferência dos interessados, de acordo com suas atribuições nessa matéria.

A empresa também deverá participar ativamente dessa transferência.

16. (Aditamento de 12 de abril de 1988). "A empresa que admite empregado beneficiário de convênio de reciclagem — desde que ainda não matriculado em estágio de treinamento desse convênio, ressalvados os estágios de treinamento em técnicas de busca de emprego — proporcionar-lhe-á, se houver por bem, treinamento de até 300 horas de duração, sendo esse treinamento financiado pelo antigo empregador e o Estado na forma prevista em caso de convênio de reciclagem, sendo o convênio substituído, nesse caso, pela admissão.

O interessado será admitido mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado ou determinado, com o mesmo estatuto que os outros empregados da empresa. Nos primeiros cinco meses, sua remuneração será igual ou superior ao salário mínimo da categoria profissional em que tenha sido admitido ou, em todo caso, ao SMIC (Salário Mínimo Interprofissional de Desenvolvimento).

(Aditamento de 12 de abril de 1988). "Se o empregado beneficiário de Convênio de Reciclagem, em prazo de dois meses, for admitido por

empresa, com contrato de trabalho por prazo igual ou superior a seis meses, a Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e o Comércio) ressarcirá ao empregador, *pro rata temporis* contado da admissão, as quantias devidas pelo empregador antecedente em aplicação do segundo inciso do art. 11”.

17. Os signatários deste acordo reunir-se-ão no decorrer do terceiro trimestre do ano 1988 para estabelecer o balanço da aplicação das medidas relativas ao convênio de reciclagem, em vista de cujos resultados poderá ser alterado o rateio da participação financeira das partes envolvidas.

Decorridos três anos contados da entrada em vigor deste Capítulo, não se concederá mais o benefício de convênios de reciclagem, salvo em caso de prorrogação das disposições deste Capítulo em termos a serem acertados entre os signatários. Para tanto, reunir-se-ão os signatários com antecedência máxima de três meses antes do término da vigência deste acordo.

18. Aplicar-se-á o disposto neste Capítulo aos empregados objeto de processos de demissão abertos a partir de 1.º de janeiro de 1987, desde que:

— o poder público adote as leis e decretos disciplinando a participação do Estado no custeio dos convênios de reciclagem, bem como as modalidades da cobertura social outorgada aos empregados optantes por esses convênios;

— as confederações signatárias da Convenção de 19 de novembro de 1985 relativa ao seguro-desemprego adotem disposições:

fixando a participação da UNEDIC (União Nacional para o Emprego na Indústria e o Comércio) no custeio do auxílio de reciclagem e do treinamento;

reduzindo em dois meses a duração do benefício de auxílio básico de seguro-desemprego pago aos empregados não transferidos ao término do convênio de reciclagem;

— as partes envolvidas

determinem as modalidades de arrecadação das quantias pagas pelas empresas à Unedic (União Nacional para o Emprego na Indústria e o Comércio) e ao Estado para o custeio do treinamento, bem como os vínculos a serem estabelecidos com diversas entidades suscetíveis de participarem do custeio e implementação desse treinamento;

determinem as modalidades de constituição, instalação e funcionamento das células de reciclagem previstas no art. 13 deste acordo, bem

como o papel a ser desempenhado, quando necessário, pelas Comissões Paritárias das Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e o Comércio).

O disposto no Aditamento de 12 de abril de 1988 a este acordo aplica-se aos processos de demissão por motivos econômicos abertos a partir de 1.º de abril de 1988.

19. Este acordo será depositado, em cinco exemplares, na Diretoria Departamental de Trabalho e Emprego de Paris.

Feito em Paris, em 20 de outubro de 1986.

O Conselho Nacional do Patronato Francês, de uma parte, e

A Confederação Francesa Democrática do Trabalho;

A Confederação Geral do Trabalho — Força Operária;

A Confederação Francesa dos Trabalhadores Cristãos, de outra parte.

#### PORTARIA DE 6 DE MARÇO DE 1987

*Dispõe sobre os Convênios de Reciclagem*

*(Diário Oficial de 28-3-1987)*

Art. 1.º Os convênios de reciclagem celebrados pelo Estado, as empresas e os órgãos de gestão mencionados no art. L, 351-21 do Código do Trabalho, em aplicação do art. L, 322-3 do Código do Trabalho, devem ser lavrados na forma do convênio-padrão anexo a esta portaria.

#### CONVÊNIO DE RECICLAGEM CELEBRADO PELO ESTADO REPRESENTADO, A ASSEDIC REPRESENTADA E O EMPREGADOR

(Designação da empresa signatária e do estabelecimento interessado)

Razão social da empresa .....

Código APE (Atividade principal exercida) .....

Endereço da matriz .....

Código Postal .....

Número total de empregados da empresa .....

Nome do estabelecimento interessado .....

N.º SIRET

Endereço do estabelecimento .....

Código Postal .....

Número total de empregados do estabelecimento .....

Número de empregados a serem demitidos por motivo econômico

Número máximo de eventuais beneficiários do convênio .....

Acordou-se o seguinte:

#### *Artigo 1.º*

O número máximo de eventuais beneficiários deste convênio é fixado em .....

Obriga-se a empresa a informar à Assedic, no encerramento do prazo de adesão, o número real de optantes pelo convênio e a data de rescisão de seu contrato de trabalho.

#### *Artigo 2.º*

Os beneficiários deste convênio receberão proposta de realização de balanço de avaliação e orientação, bem como, se necessário, de estágios de treinamento de até trezentas horas de carga horária cuja utilidade tenha sido demonstrada por esse balanço.

(Portaria de 21 de junho de 1988). "Os beneficiários recebem mensalmente, por um prazo de até cinco meses, auxílio igual à seguinte percentagem da remuneração bruta recebida nos últimos doze meses: 83% nos dois primeiros meses, 70% nos três últimos meses." — Ver nota consecutiva ao art. 4 bis, infra.

#### *Artigo 3.º*

Obriga-se a ASSÉDIC (Associação para o Emprego na Indústria e o Comércio) a pagar o auxílio previsto no art. 2.º aos empregados que atenderem aos requisitos estabelecidos no regulamento anexo à Convenção de (Portaria de 21 de junho de 1988) "26 de fevereiro de 1988" relativa ao seguro-reciclagem. — Ver nota consecutiva ao art. bis, infra.

#### *Artigo 4.º*

Obriga-se a empresa a pagar à Assedic competente, para cada beneficiário do convênio de reciclagem, quantia equivalente a dois meses do aviso prévio a ele devido se não optasse por este convênio.

Essa quantia será acrescida de todos os encargos patronais e salariais calculados em base aos salários, excetuadas as contribuições de seguridade social, diretamente recolhidas aos cofres dos órgãos arrecadadores da seguridade social.

A empresa liquida sua participação efetuando, a favor da Assedic um único pagamento, até o 25 do mês a vencer; ou

cinco pagamentos mensais, cada um no valor da quinta parte da participação.

Os débitos não liquidados no vencimento do prazo de arrecadação podem ser acrescidos dos juros de mora previstos no art. 12 do regulamento anexo à Convenção de (Portaria de 21 de junho de 1988) "26 de fevereiro de 1988", observado o disposto neste artigo. — Ver nota consecutiva no art. 4 bis, infra.

#### *Artigo 4 bis*

(Portaria de 21 de junho de 1988). A empresa que demite menos de dez empregados por motivos econômicos se obriga a pagar à Assedic competente, para cada beneficiário do convênio de reciclagem, quantia equivalente a dois meses do aviso prévio indenizado a ele devido se não optasse por este convênio, reduzida do valor correspondente a quatorze dias de salário.

Essa quantia será acrescida de todos os encargos patronais e salariais, calculados em base aos salários, excetuadas as contribuições de seguridade sociais, diretamente recolhidas aos cofres dos órgãos arrecadadores da seguridade social.

A empresa liquida sua participação na forma estabelecida no artigo anterior.

Aplica-se o disposto na Portaria de 21 de junho de 1988 aos convênios de reciclagem vinculados a processos de demissão abertos a partir de 1.º de abril de 1988.

#### *Artigo 5.º*

Primeiro caso. — *Empresas não sujeitas à obrigação de custeio.*

A empresa não sujeita à obrigação estabelecida no art. L, n.º 950-1, do Código do Trabalho, para o ano civil antecedente ao ano de celebração do convênio, é isenta da participação de 4.000 F por beneficiário.

Caso a empresa seja, de fato, sujeita à obrigação supramencionada, obriga-se a liquidar sua participação no custeio na forma definida no segundo caso, a seguir.

Segundo caso. — *Empresas sujeitas à obrigação de custeio, com quadro funcional habitual de até cinqüenta empregados.*

Obriga-se a empresa a pagar à Assedic (Associação para o Emprego na Indústria e no Comércio) quantia de 4.000 F para cada beneficiário matriculado em estágio de treinamento.

Se a empresa comprovar que esgotou as possibilidades de custeio de sua participação de 4.000 F por beneficiário decorrente da obrigação mencionada no art. L, n.º 950-2 do Código do Trabalho, levando em conta as possibilidades de utilização dos direitos de saque, de créditos mútuos para a formação profissional contínua e de escalonamento previstas no art. L, n.º 950-5 do Código do Trabalho, faz jus ao ressarcimento, pelo Estado, de sua participação de 4.000 F por beneficiário.

Terceiro caso. — *Empresas com quadro funcional igual ou superior a cinqüenta empregados.*

A empresa com quadro funcional igual ou superior a cinqüenta empregados, assim definida nos arts. L, n.º 431-1 e L, n.º 431-2 do Código do Trabalho, obriga-se a pagar à Assedic a quantia de 4.000 F para cada beneficiário matriculado em estágio de treinamento.

(Portaria de 23 de julho de 1987). “Quarto caso. — *Empresa em concordata ou liquidação judicial.*

“A empresa em concordata ou liquidação judicial é isenta da participação de 4.000 F por beneficiário, bem como da contribuição prevista no art. 4.º, inciso segundo.”

“A quantia prevista no *caput* do art. 4.º é paga pela Associação para a Gestão do Regime de Seguro dos Débitos Salariais, em conformidade com o disposto nos dois últimos incisos do art. L, n.º 143-11-1 do Código do Trabalho.”

“A empresa declara enquadrar-se nos casos: 1 — 2 — 3 — 4.”

#### Artigo 6.º

O Estado e a Assedic contribuem para o custeio dos estágios previstos no art. 2.º, na forma prevista na Convenção celebrada pelo Estado, a AGCC e a UNEDIC (União Nacional para o Emprego na Indústria e o Comércio).

A empresa — A Assedic — O Estado.