

Entenda a convenção 158 da OIT

A entrega dos textos das Convenções 151 e 158 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ao Congresso Nacional, feita no dia 14 de fevereiro deste ano pelo governo federal, é consequência direta de uma luta histórica da CUT desde a sua fundação em 1983. É resultado de centenas de mobilizações e ações políticas realizadas pela Central Única dos Trabalhadores ao longo de seus 25 anos, e em sintonia com a estratégia central de nossa Jornada pelo Desenvolvimento com Distribuição de Renda e Valorização do Trabalho.

A Convenção 158, trata da restrição às demissões sem justa causa, criando regras mais civilizadas de proteção ao trabalho.

Este material tem por finalidade esclarecer o que é a Convenção 158, comentar o significado das normas internacionais do trabalho e os trâmites até a sua ratificação, dando subsídios às entidades para as discussões sobre o tema.

Boa leitura e boa luta!

O que é uma Convenção da OIT?

As convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho) são tratados internacionais “*legalmente vinculantes*” que, uma vez aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, podem ser ratificadas ou não pelos países membros. As convenções são elaboradas, após muito estudo e análise da realidade do mercado de trabalho no mundo inteiro, por representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empresários de todos os países que fazem parte da OIT. Depois que uma convenção é adotada por um país, passa a valer como política de Estado, acima de partidos ou governos.

E o que é a OIT?

OIT - Organização Internacional do Trabalho é uma Agência da ONU (Organização das Nações Unidas), fundada em 1919. É uma estrutura tripartite, ou seja, reúne representantes dos trabalhadores, dos governos e dos empregadores. Como todas as entidades da ONU, tem por objetivo um mundo mais justo, solidário, pacífico e socialmente mais igual.

Qual o objetivo da Convenção 158?

Diminuir a alta rotatividade da mão-de-obra no Brasil, combatendo o uso indiscriminado das demissões sem justa causa. Atualmente, 40% dos trabalhadores e trabalhadoras sofrem com essa rotatividade. São milhões de

brasileiros demitidos sem justa causa todos os anos, que depois precisam procurar um novo emprego. Em média, um trabalhador demitido leva 12 meses para conseguir nova colocação.

A demissão e a busca por um novo emprego é um grande drama psicológico, que atinge não só o trabalhador mas toda a sua família. É também um grande drama econômico que, multiplicado por mais famílias, cria obstáculos à vida das cidades, dos estados e dos países.

Depois da demissão, o salário cai no emprego seguinte?

Claro. Em média, o salário no novo emprego cai 10%. A grande quantidade de demissões sem justa causa serve, assim, para impedir que a média salarial no país cresça no ritmo necessário.

Como a 158 pode diminuir o número de demissões sem justa causa?

Atualmente, qualquer empregador pode demitir sem precisar dar qualquer explicação. O trabalhador, normalmente, só fica sabendo que será mandado embora no final do expediente da sexta-feira. Se a ratificação da Convenção 158 acontecer, a empresa terá de comunicar com antecedência tanto o trabalhador quanto o sindicato que atua em sua base. Além de comunicar com antecedência, terá de justificar as razões da demissão. Quando isso acontecer, haverá tempo para que o sindicato tente reverter a dispensa.

E é possível reverter a demissão?

Sim. Imagine que a empresa identifique problemas de desempenho profissional num trabalhador ou trabalhadora. Antes da demissão, sindicatos e empresas poderão encontrar uma forma de orientar o trabalhador a superar o problema. Em outras ocasiões, o processo de negociação pode descobrir que o problema é causado, na verdade, pelos processos internos da empresa – que também poderão ser aperfeiçoados e, assim, evitar a demissão. Trabalhador, empresa e sindicato, juntos, podem encontrar soluções justas e criativas que trarão ganhos para todos, incluindo as empresas.

Mas e se o trabalhador tiver comportamentos negativos, como faltar ao trabalho várias vezes sem justificativa, enrolar ou matar serviço?

A 158 não existe para defender quem não está disposto a colaborar ou está recorrendo a esquemas desonestos. Os sindicatos devem ter clareza disso. A 158 não vai gerar estabilidade no emprego.

E se as empresas quiserem fazer demissões em massa, e não apenas demitir um ou outro trabalhador?

Da mesma forma, o processo de negociação pode encontrar alternativas. Isso já aconteceu no Brasil e muitas dispensas foram evitadas, graças à ação dos sindicatos de trabalhadores.

Um caso muito famoso ocorreu no final dos anos 1990. As empresas que fabricam automóveis anunciaram que estavam em crise e precisariam demitir milhares de trabalhadores. Os sindicatos cutistas puxaram, então, uma força-tarefa formada por trabalhadores, empresas e governo federal, que ficou conhecida como câmara setorial automotiva. O grupo, através de negociação e apresentação de propostas, conquistou a redução de impostos, de preços e margens de lucro, e também implementou mudanças na linha de produção das fábricas. Foram criados então os carros mil cilindradas no país – naquela época chamados de “carros populares”.

Se as empresas pudessem ter agido livremente e demitido sem qualquer tipo de resistência, as milhares de demissões teriam atrapalhado a economia das cidades, dos estados e do Brasil inteiro, provocando reação em cadeia. Provavelmente estaríamos sofrendo os efeitos negativos até hoje.

Por outro lado, a experiência de diálogo com os sindicatos ajudou as empresas a superar a crise e deu origem aos recordes de produção e venda registrados pelas montadoras hoje em dia. Afinal, os carros mil deram impulso à indústria. Todo mundo ganhou e, com o tempo, muitos outros empregos foram gerados.

A entrada em vigor da 158 vai acabar com a demissão sem justa causa?

Não. Vai apenas diminuir a quantidade delas. No ano passado, por exemplo, 7 milhões e 560 mil pessoas foram demitidas sem justa causa, apesar de a economia estar crescendo e as empresas vendendo e lucrando mais. É impossível que todas essas demissões tenham sido absolutamente necessárias e irreversíveis.

Então, se a justa causa não for abolida, os direitos da rescisão vão continuar existindo?

Sim. Se a demissão não puder ser evitada, o trabalhador vai receber 13º proporcional, férias proporcionais, FGTS, aviso-prévio e seguro-desemprego. Poderá haver mudanças apenas na multa do FGTS – mas essa mudança só vai acontecer depois da regulamentação da 158, quando novas regras forem aprovadas no Congresso Nacional.

Tem gente dizendo por aí que a 158 vai proibir a empresa de demitir trabalhadores filiados aos sindicatos...

Não é verdade. O que vai acontecer é que as empresas não vão poder demitir alguém só porque ele é sindicalizado. Isso é muito diferente.

Mas a 158 não vai atrapalhar quem ainda não conseguiu emprego? Porque, se o número de demissões diminuir, quem está de fora vai ter mais dificuldade para entrar, certo?

Pelo contrário. Do jeito que é hoje, muitos brasileiros que conseguem vaga haviam sido demitidos do emprego anterior. Em 2007, por exemplo, houve 14 milhões e 300 mil contratações e, ao mesmo tempo, 12 milhões e 700 mil foram demitidos (apenas 2 milhões e 700 mil dessas demissões foram iniciativa do trabalhador e só 148 mil foram por justa causa).

Portanto, é fácil imaginar que muitos apenas trocaram de empresa. Então, os brasileiros que ainda não conseguiram seu primeiro emprego ficam em condição desfavorável na comparação com quem já tem experiência.

Também são prejudicados aqueles com mais idade, pois concorrem a vagas com trabalhadores mais jovens recém-demitidos e que vão ganhar menos.

Melhor seria para todos que as pessoas ficassem mais tempo no serviço. As empresas que abrissem novas vagas dariam oportunidade para mais gente. Atualmente, o José sai da empresa X e vai para a empresa Y, enquanto a Maria sai da empresa Y e vai para a empresa X.

Mas todas essas mudanças não vão aumentar o custo das empresas?

Em princípio, a 158 não vai gerar novos custos, já que não serão criadas novas taxas ou indenizações. Vai gerar mais responsabilidade e necessidade de diálogo e planejamento estratégico. Vai dar mais trabalho, sem dúvida, e não só para as empresas, mas também para os sindicatos – vamos precisar estar preparados para negociar, propor, planejar.

Mais trabalho, porém com resultados benéficos para todos. Com o tempo, essa nova prática será assimilada e mais bem compreendida.

A 158 deve gerar, entre os resultados positivos, a queda dos custos com demissões.

O dinheiro gasto com demissões deve cair?

Sim. Atualmente, as empresas gastam aproximadamente R\$ 16 bilhões por ano com as demissões. Já o governo deve gastar em 2008, segundo cálculos do Ministério do Trabalho, R\$ 13 bilhões com seguro-desemprego. Tratam-se de investimentos que poderiam ser aplicados em outras finalidades, como cursos de qualificação profissional, por exemplo, quando o número de demissões sem justa causa diminuir.

Há empresários que dizem que nos países onde foi ratificada, a 158 provocou desemprego.

A 158 já foi ratificada em países europeus, em dois momentos: no período do pós-guerra, quando os países necessitavam do empenho de todos para a reconstrução, e no final do século XX, quando a onda neoliberal queria destruir os direitos dos trabalhadores.

Em todos esses anos, o motivo central é proteger minimamente quem vive apenas de sua força de trabalho contra o processo selvagem de acumulação do capital sobre os trabalhadores. Isso não fez com que o continente europeu perdesse competitividade ou patinasse na pobreza. Todos sabemos que em países europeus, se houve redução do ritmo de crescimento dos empregos em certos períodos, a razão está ligada diretamente à diminuição do crescimento econômico e a várias condicionantes estruturais, e não à regulação contra a demissão imotivada.

Em quantos países a 158 já foi ratificada?

34 países, de diferentes continentes.

E no Brasil, não existe nada parecido com a 158?

Juridicamente não, mas há práticas de negociação permanente parecidas, conquistadas em acordos coletivos de categorias mais fortes e bem organizadas. Em alguns setores de atividade existem cláusulas que estabelecem regras mais rígidas para as demissões. Somadas com a Organização no Local de Trabalho, onde problemas são discutidos e soluções são apresentadas permanentemente, essas cláusulas ajudam na produtividade e na obtenção de um ambiente mais civilizado e motivado.

Em nenhum dos casos existentes as empresas deixaram de lucrar ou de empregar mais pessoas.

A ratificação da 158 vai consolidar essa prática por todos os setores e ramos.

Os programas de demissão voluntária (PDVs), já consolidados no país, também são um instrumento contra a demissão como ato unilateral e prática recorrente do empresariado, em sintonia com o espírito civilizatório da Convenção 158.

O que deve ser feito para que a Convenção 158 entre em vigor no Brasil?

Por pressão do movimento sindical, que há mais de três décadas reivindica que a Convenção 158 seja adotada no Brasil, o governo federal enviou-a ao Congresso Nacional, no dia 14 de fevereiro de 2008.

A necessidade de um instrumento jurídico como a Convenção 158 é prevista pela Constituição Federal, que em seu artigo 7º, inciso 1, diz: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, (...) relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar (grifo nosso), que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Agora, deputados federais e senadores têm o dever de ratificar a 158, ou seja, aprovar o texto. Isso só vai acontecer se a CUT e suas entidades, mais as outras centrais sindicais, promoverem mobilizações para ganhar a opinião pública. É necessário também debater o tema nos locais de trabalho e nas comunidades.

Paralelamente, a CUT deve manter pressão corpo-a-corpo sobre os parlamentares.

E depois de ratificada, a Convenção passa a valer imediatamente?

Seus princípios passam a valer, mas para ampliar seu alcance, é preciso moldar a legislação vigente aos novos padrões que surgirão. Para tanto, é necessário regulamentá-la. A etapa de regulamentação também será uma luta intensa e que levará tempo. A CUT já tem diversos projetos consolidados que ajudarão a regulamentar a 158. Levaremos todas as propostas ao processo de debate que envolverá, certamente, governo e empresários.

Por que no Brasil a 158 ainda não vale?

A ratificação já ocorreu por aqui, em 1995. Mas, diante da pressão contrária do empresariado, o então presidente FHC voltou atrás e usou de um mecanismo jurídico chamado de denúncia, que no caso significa a suspensão da validade.

Considerações técnicas e históricas finais*

O capitalismo é um sistema econômico caracterizado fundamentalmente pela relação de trabalho assalariada, na qual se encontram, em desigualdade de poder no mercado de trabalho, pessoas que detêm o capital (os empregadores) e pessoas que, para sobreviverem, dependem exclusivamente da venda sistemática de sua força de trabalho (os assalariados). Por esse motivo, o emprego assume importância vital para os trabalhadores, constituindo-se mesmo em pré-condição para o gozo da cidadania política e social.

Devido à centralidade do emprego nas sociedades contemporâneas, os sistemas de relações de trabalho mais desenvolvidos buscam assegurar condições para que o trabalhador encontre emprego e nele permaneça por um longo período, caso esse seja seu interesse. O comportamento e o desempenho profissional do trabalhador ou os justificados motivos de natureza econômica ou tecnológica da empresa podem, porém, motivar o término da relação de emprego por iniciativa do empregador.

Regulamentar a garantia contra a dispensa imotivada ou arbitrária implica uma tentativa de buscar equilíbrio entre um sistema rígido, que impede qualquer tipo de dispensa, exceto a da “justa causa”, e um sistema, como o brasileiro, que garante ampla liberdade do empregador na demissão do empregado. É razoável reconhecer a possibilidade de dispensa em algumas situações, mesmo na ausência de “justa causa”. Todavia, não se pode esquecer o sentido social da proteção e segurança do emprego, a menos que se queira relegá-lo ao mero jogo das forças econômicas. Assim, a busca permanente de equilíbrio entre a segurança no emprego e a liberdade de dispensa dos trabalhadores deve ser assumida como um objetivo da sociedade brasileira.

A importância do tema é tão grande que a OIT adotou, em 1963, a Recomendação 119, sobre o término da relação de trabalho. Em 1982, esta recomendação foi convertida na Convenção 158, sobre a mesma matéria, que passou a ter vigência internacional em novembro de 1985, após ser ratificada pelos dois primeiros países membros, como é de praxe.

Hoje em dia, são 34 os países signatários, entre os quais estão incluídos França, Portugal, Espanha, Suécia, Austrália, Finlândia, Turquia, Marrocos e Venezuela. No Brasil, a garantia do emprego contra a dispensa arbitrária teve início em 1923, quando a lei Eloy Chaves criou, inicialmente só para os ferroviários, o estatuto da estabilidade no emprego após 10 anos de trabalho na empresa. Esse direito, posteriormente estendido a todos os assalariados e inserido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigoraria até o final de 1966, quando, com a aprovação da Lei 5.107, foi criado o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Pelo novo sistema, o empregador é obrigado a recolher mensalmente a quantia equivalente a 8% do salário do empregado a uma conta individual, aberta em nome deste.

A este montante o trabalhador só pode ter acesso em caso de demissão sem justa causa por iniciativa do empregador e em algumas outras modalidades². A partir de então, em caso de demissão do empregado por iniciativa do empregador, podem ocorrer duas situações:

- a) a rescisão do contrato de trabalho reveste-se do caráter de demissão por “justa causa”, situação em que o empregado é demitido sem direito a movimentar seu FGTS³;
- b) a demissão ocorre sem justa causa, situação em que o empregado, além da autorização para movimentação do seu FGTS, faz jus a uma compensação equivalente a 40% de seu saldo acumulado desde o início de sua relação com aquele empregador.

O dispositivo atual, portanto, assegura ao empregador amplo poder sobre a relação de emprego, dispensando-o da obrigação até de explicar o motivo de uma demissão sem justa causa, o que confere às relações de trabalho brasileiras um enorme grau de flexibilidade.

A Constituição Federal de 1988, em consonância com os princípios da Convenção 158 da OIT, estabeleceu no Art. 7º, Inciso I, do capítulo dos direitos sociais: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. O legislador constituinte, portanto, assegurou o princípio geral, deixando sua regulamentação para posterior detalhamento em legislação complementar, o que ainda não foi realizado.

Definiu, entretanto, nas Disposições Transitórias da Constituição que “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição”, essa proteção “fica limitada” a uma multa de 40% sobre o saldo do FGTS depositado pela empresa em nome do trabalhador, numa clara indicação de que a proteção deverá ser ampliada, quando de sua regulamentação em lei complementar.

É nesse contexto que se coloca a oportunidade de adoção – ou melhor, de readoção – da Convenção 158 no Brasil, tema discutido já há bastante tempo pela sociedade brasileira.

*reproduzido da Nota Técnica nº 61 do Dieese

Texto da Convenção 158 na íntegra

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registradas importante novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange.

Considerando que em razão de tais novidades é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o quinto item da agenda da Reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção, adota, na data 22 de junho de 1982, a presente Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

PARTE I

Métodos de Aplicação, Área de Aplicação e Definições!

Artigo 1

Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

Artigo 2

A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a toda as pessoas empregadas.

Todo membro poderá excluir da totalidade algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

- a. os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;
- b. os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que tenha o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;
- c. os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.

2. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta Convenção.

- a. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção, ou de algumas de suas disposições, certas categorias de pessoas empregadas, cujas condições de emprego forem regidas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista nesta Convenção.
2. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção ou de algumas de suas disposições, outras categorias limitadas de pessoas empregadas, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.
3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as

categorias que tiverem sido excluídas em para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes a situação da sua legislação e prática com relação às categorias excluídas e a medida em que é aplicada ou se tenciona aplicar a Convenção essa categorias.

Artigo 3

Para os efeitos da presente Convenção as expressões “término” e “término da relação de trabalho” significam término da relação de trabalho do empregador.

Parte II

Normas de Aplicação Geral

SEÇÃO A

Justificação do Término

Artigo 4

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Artigo 6

A ausência temporar do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.

A definição do que constitui uma ausência temporal do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas em conformidade com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

SEÇÃO B

Procedimentos Prévios ao Término por Ocasão do Mesmo

Artigo 7

Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao

mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

SEÇÃO C

Recurso Contra o Término

1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante uma organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.
2. Se uma autoridade competente tiver autorizado o término, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá variar em conformidade com a legislação e a prática nacionais.
3. Poder-se-á considerar que o trabalhador renunciou a seu direito de recorrer contra o término de sua relação de trabalho se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável após o término.

Artigo 9

1. Os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão habilitados para examinarem as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso, e para se pronunciar sobre o término ser ou não justificado.
2. A fim do trabalhador não estar obrigado a assumir por si só o peso da prova de que seu término foi injustificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção deverão prever uma ou outra das seguintes possibilidades, ou ambas:
 - a) caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no artigo 4 da presente Convenção;
 - b) os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão habilitados para decidir acerca das causas alegadas para justificar o término, levando em conta as provas apresentadas pelas partes e em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela legislação e a prática nacionais.
3. Nos casos em que forem alegadas, para o término da relação de trabalho, razões baseadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão habilitados para verificar se o término foi devido realmente a essas razões, mas a medida em que esses organismos estarão habilitados também para decidirem se tais razões seriam suficientes para justificar o término deverá ser determinada pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 desta Convenção.

Artigo 10

Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é justificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

SEÇÃO D

Prazo de Aviso Prévio

Artigo 11

O trabalhador cuja relação de trabalho estiver para ser dada por terminada terá direito a um prazo de aviso prévio razoável ou, em lugar disso, a uma indenização, a não ser que o mesmo seja culpado de uma falta grave de tal natureza que seria irrazoável pedir ao empregador que continuasse a empregá-lo durante o prazo do aviso prévio.

SEÇÃO E

Indenização por Término de Serviços e Outras Medidas de Proteção dos Rendimentos

Artigo 12

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, todo trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido terminada terá direito:

a) a uma indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído através de cotizações dos empregados; ou

b) a benefícios do seguro desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais às quais esses benefícios estão sujeitos; ou

c) a uma combinação de tais indenizações ou benefícios.

1. Quando o trabalhador não reunir as condições de qualificação para ter direito aos benefícios de um seguro desemprego ou de assistência aos desempregados em virtude de um sistema de alcance geral, não será exigível o pagamento das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1, item a), do presente artigo, pelo único fato do trabalhador não receber benefício de desemprego em virtude do item b) do parágrafo mencionado.

2. No caso de término devido a falta grave, poder-se-á prever a perda do direito a desfrutar das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1, item a), do presente artigo pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

PARTE III

Disposições Complementares sobre o Término da Relação de Trabalho por Motivos Econômicos, Tecnológicos Estruturais ou Análogos

SEÇÃO A

Consulta aos Representantes dos Trabalhadores

Artigo 13

1. Quando o empregador prever terminos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;

a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos terminos previstos, o

número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos menos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos:

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para efeitos do presente artigo, a expressão “representantes dos trabalhadores interessados” aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.

SEÇÃO B

Notificação à Autoridade Competente

Artigo 14

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que prever términos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los o mais breve possível à autoridade competente, comunicando-lhe a informação pertinente incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos términos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses términos.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do parágrafo 1 do presente artigo àqueles casos nos quais o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. O empregador notificará às autoridades competentes os términos referidos no parágrafo 1 do presente artigo com um prazo mínimo de antecedência da data em que seriam efetuados os términos, prazo que será especificado pela legislação nacional.

PARTE IV

Disposições Finais

Artigo 15

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para serem registradas, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 16

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Artigo 17

1. Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-lo no fim de um período de 10 (dez) anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado, para ser registrado, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-á efetiva somente 1 (um) ano após a data de seu registro.
2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral fará notar aos Membros da Organização a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 19

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro e em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tiver registrado, de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 20

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de se incluir, na agenda da Conferência, a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 21

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial do presente, e a não ser a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 17, sempre que a nova Convenção revista tiver entrado em vigor; a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta para ratificação por parte dos Membros. A presente Convenção permanecerá em vigor em todos os casos em forma e conteúdo atuais, para aqueles Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 22

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticos.

Expediente