

Resolução da Assembleia da República n.º 55/1994
Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho,
relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do
empregador

Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

A Assembleia da República resolve, nos termos dos artigos 164.º, alínea j), e 169.º, n.º 5, da Constituição, aprovar, para ratificação, a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 22 de Junho de 1982, cujo texto original em francês e a respectiva tradução para português seguem em anexo à presente resolução.

Aprovada em 14 de Abril de 1994.

O Presidente da Assembleia da República, António Moreira Barbosa de Melo.

CONVENÇÃO n.º 158

Convenção sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:
Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida a 2 de Junho de 1982, na sua 68.ª sessão;

Tendo em conta as normas internacionais existentes contidas na Recomendação sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1963;

Tendo em conta que, desde a adopção da Recomendação sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1963, ocorreram importantes evoluções na legislação e na prática de numerosos Estados membros relativas às questões visadas pela dita Recomendação;

Considerando que essas evoluções tornam oportuna a adopção de novas normas internacionais sobre essa questão, tendo particularmente em conta os graves problemas que se deparam nesse domínio, na sequência das dificuldades económicas e das mudanças tecnológicas sobrevindas nos últimos anos em numerosos países;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o 5.º ponto na ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

adopta, aos 22 dias do mês de Junho de 1982, a seguinte Convenção, que será denominada «Convenção sobre o Despedimento, 1982»:

PARTE I
Métodos de aplicação, âmbito e definição

Artigo 1.º

Na medida em que a aplicação da presente Convenção não for assegurada por meio de convenções colectivas, decisões arbitrais ou decisões judiciais, ou de qualquer outro modo conforme com a prática nacional, deverá sê-lo por meio de uma legislação nacional.

Artigo 2.º

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica e a todos os trabalhadores assalariados.

2 - Um membro poderá excluir do âmbito de todas ou de algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de trabalhadores assalariados:

a) Os trabalhadores contratados de acordo com um contrato de trabalho que incida sobre determinado período ou determinada tarefa;

b) Os trabalhadores que cumpram um período experimental ou que não tenham período de antiguidade requerido, desde que a duração deste seja fixada com antecedência e seja razoável;

c) Os trabalhadores contratados a título ocasional por um período curto.

3 - Serão previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho a prazo que visem iludir a protecção decorrente da presente Convenção.

4 - Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas disposições certas categorias de trabalhadores assalariados cujas condições de emprego estejam submetidas a um

regime especial que, no seu conjunto, lhes assegure uma protecção pelo menos equivalente à proporcionada pela Convenção.

5 - Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente Convenção ou de algumas das suas disposições outras categorias limitadas de trabalhadores assalariados a propósito das quais se levantem problemas particulares que assumam certa importância, tendo em conta as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados, a dimensão ou a natureza da empresa que os ocupa.

6 - Qualquer membro que ratifique a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que terá de apresentar em virtude do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, apresentando motivos justificativos, as categorias que possam ter sido alvo de exclusão em cumprimento dos parágrafos 4 e 5 do presente artigo, e deverá expor em relatórios ulteriores a posição da sua legislação e da sua prática relativamente àquelas, precisando em que medida se deu ou se tenciona dar efeito à Convenção naquilo que lhes diz respeito.

Artigo 3.º

Para os efeitos da presente Convenção, o termo «despedimento» significa a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

PARTE II

Normas de aplicação geral

SECÇÃO A

Justificação do despedimento

Artigo 4.º

Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5.º

Não constituem motivos válidos de despedimento, designadamente:

- a) A filiação num sindicato ou a participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
- b) O facto de solicitar, exercer ou ter exercido um mandato de representação dos trabalhadores;
- c) A apresentação de uma queixa ou a participação em processos intentados contra um empregador devido a violações alegadas da legislação, ou o recurso às autoridades administrativas competentes;
- d) A raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) A ausência ao trabalho durante a licença por maternidade.

Artigo 6.º

1 - A ausência temporária ao trabalho por motivo de doença ou de acidente não deverá constituir uma razão válida de despedimento.

2 - A definição do que constitui a ausência temporária ao trabalho, a medida em que será exigido atestado médico e as possíveis limitações na aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas de acordo com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção.

SECÇÃO B

Processo a seguir antes ou no momento do despedimento

Artigo 7.º

Um trabalhador não deverá ser despedido por motivos ligados ao seu comportamento ou ao seu trabalho antes de lhe terem facultado a possibilidade de se defender contra as alegações formuladas, salvo se não se puder razoavelmente esperar que o empregador lhe faculte essa oportunidade.

SECÇÃO C
Processo de recurso contra o despedimento

Artigo 8.º

1 - Um trabalhador que se considere alvo de uma medida de despedimento injustificada terá direito a apelar contra essa medida para um organismo imparcial, tal como um tribunal, um tribunal de trabalho, uma comissão de arbitragem ou um árbitro.

2 - Nos casos em que o despedimento tenha sido autorizado por uma autoridade competente, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser adaptada em conformidade, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

3 - Pode considerar-se que um trabalhador renunciou a exercer o seu direito de apelar contra o despedimento se não o tiver feito dentro de um prazo razoável.

Artigo 9.º

1 - Os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção deverão estar habilitados a examinar os motivos invocados para justificar o despedimento, assim como as outras circunstâncias do caso, e a decidir se o despedimento foi justificado.

2 - A fim de o assalariado não ser o único a suportar o encargo de provar que o despedimento não foi justificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção deverão prever uma ou outra ou ambas as seguintes possibilidades:

a) O encargo de provar a existência de um motivo válido de despedimento tal como é definido no artigo 4.º da presente Convenção deverá incumbir ao empregador;

b) Os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção deverão estar habilitados a formar a sua convicção quanto aos motivos do despedimento, examinando os elementos de prova fornecidos pelas partes e segundo processos conformes com a legislação e a prática nacionais.

3 - Em caso de despedimento motivado pelas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção deverão estar habilitados a determinar se o despedimento foi

realmente devido a esses motivos, mas a medida em que também estarão habilitados a decidir se esses motivos são suficientes para justificar esse despedimento será definida pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção.

Artigo 10.º

Se os organismos mencionados no artigo 8.º da presente Convenção considerarem o despedimento injustificado e se, de acordo com a legislação e a prática nacionais, não puderem ou não considerarem viável anular o despedimento e ou ordenar ou propor a reintegração do trabalhador, ficarão habilitados a ordenar o pagamento de uma indemnização adequada ou qualquer outra forma de reparação que se considere apropriada.

SECÇÃO D Pré-aviso

Artigo 11.º

Um trabalhador que vá ser alvo de uma medida de despedimento terá direito a um pré-aviso de duração razoável ou a uma indemnização que faça as suas vezes, a não ser que seja culpado de uma falta grave, isto é, uma falta de tal natureza que não se possa razoavelmente exigir ao empregador que continue a ocupar esse trabalhador durante o período do pré-aviso.

SECÇÃO E Indemnização por despedimento e outras formas de protecção do despedimento

Artigo 12.º

1 - Um trabalhador despedido terá direito, de acordo com a legislação e a prática nacionais:

a) Quer a uma indemnização por despedimento ou a outras prestações similares, cujo montante dependerá, entre outros elementos, da antiguidade e do nível de salário e que serão pagas directamente pelo empregador ou por um fundo constituído por cotizações dos empregadores;

b) Quer a prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados ou a outras prestações da segurança social, como as

prestações de velhice ou de invalidez, nas condições normais que dão direito a essas prestações;

c) Quer a uma combinação dessas indemnizações e prestações.

2 - Quando um trabalhador não preencha os requisitos para beneficiar de prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados, em virtude de um regime de alcance geral, não poderá aspirar às indemnizações ou prestações visadas na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo, apenas por não receber prestações de desemprego em virtude da alínea b) do mesmo parágrafo.

3 - Em caso de despedimento por falta grave, a perda do direito às indemnizações ou prestações mencionadas na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser prevista pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção.

PARTE III

Disposições complementares sobre os despedimentos por motivos económicos, tecnológicos, estruturais ou similares.

SECÇÃO A

Consulta dos representantes dos trabalhadores

Artigo 13.º

1 - O empregador que tencione proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar deverá:

a) Fornecer no devido tempo aos representantes dos trabalhadores interessados as informações pertinentes, incluindo os motivos dos despedimentos previstos, o número e as categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e o período durante o qual se tenciona proceder a eles;

b) Dar, de acordo com a legislação e a prática nacionais, com a maior antecedência possível, ocasião aos representantes dos trabalhadores interessados de serem consultados sobre as medidas a tomar para prevenir ou limitar os despedimentos e as medidas que visam atenuar os efeitos desfavoráveis de qualquer despedimento para os trabalhadores interessados, designadamente as possibilidades de reclassificação noutra emprego.

2 - A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1.º da presente Convenção, aos casos em que o número de trabalhadores cujo despedimento está previsto atinja pelo menos determinado número ou determinada percentagem do pessoal.

3 - Para os efeitos do presente artigo, a expressão «representantes dos trabalhadores interessados» significa os representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou pela prática nacionais, de acordo com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971.

SECÇÃO B

Notificação à autoridade competente

Artigo 14.º

1 - Quando o empregador tencionar proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, deverá, de acordo com a legislação e a prática nacionais, notificá-los à autoridade competente com a maior antecedência possível, dando-lhe as informações pertinentes, incluindo uma exposição por escrito dos motivos desses despedimentos, do número e das categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e do período durante o qual se tenciona proceder a eles.

2 - A legislação nacional poderá limitar a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo aos casos em que o número dos trabalhadores cujo despedimento está previsto atinja pelo menos determinado número ou determinada percentagem do pessoal.

3 - O empregador deverá informar a autoridade competente sobre os despedimentos mencionados no parágrafo 1 do presente artigo num prazo mínimo, a determinar pela legislação nacional, antes de proceder a esses despedimentos.

PARTE IV

Disposições finais

Artigo 15.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

Artigo 16.º

1 - A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director-Geral.

2 - Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo Director-Geral.

3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que tiver sido registada a sua ratificação.

Artigo 17.º

1 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la quando da expiração de um período de 10 anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por um acto comunicado ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia, entrará em vigor apenas um ano depois de ter sido registada.

2 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de 10 anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção quando da expiração de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 18.º

1 - O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2 - Ao notificar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 19.º

O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta da Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 20.º

Sempre que o considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e verificará se deverá inscrever-se na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 21.º

1 - Se a Conferência vier a adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outra forma:

a) A ratificação por um membro da nova convenção implicará de pleno direito, não obstante o artigo 17.º da presente Convenção, a denúncia imediata desta, desde que a nova convenção que efectua a revisão tenha entrado em vigor;

b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção que efectua a revisão, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos membros.

2 - A presente Convenção manter-se-á, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectua a revisão.

Artigo 22.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.