

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 030

11/04/96

	<div>CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR</div>
--	--

O Decreto nº 1.855, de 10/04/96, DOU de 11/04/96, promulgou a Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, que foi assinada em Genebra, de 22/06/82.

Em síntese, a Convenção prevê para todos os casos de contratos por prazo determinado, inclusive o de experiência:

- a justificação do término do contrato, não sendo caracterizado justo motivo para terminação do contrato de trabalho, entre outros, por motivo de: licença-maternidade; filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais; candidatar-se para representação dos trabalhadores; denunciar o empregador por violações de leis ou de regulamentos; afastar-se por motivo de doença ou lesão; etc.;
- o empregado poderá se defender contra eventuais acusações, na ocasião em que a terminação do contrato se fundou por motivos relacionados com o seu desempenho ou seu comportamento;
- o empregado poderá recorrer aos tribunais, exigindo a justificação do motivo da terminação do contrato;
- salvo por motivo de falta grave, ao ser teminado o contrato, o empregador terá que dar um prévio aviso ou então uma indenização;
- quando a terminação do contrato se fundar por motivos econômicos, tecnológicos ou análogos, o empregador deverá comunicar o sindicato profissional, permitindo a oportunidade de consultas a fim de evitar ou limitar os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos, além de comunicar ao Ministério do Trabalho, sobre os términos.

Na íntegra:

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e Considerando que a Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, foi assinada em Genebra, em 22/06/82; Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio de Decreto Legislativo nº 68, de 16/09/92; Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 23/11/85; Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe, em 05/01/95, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 05/01/96, na forma de seu artigo 16;

DECRETA:

Art. 1º - A Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22/06/82, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º - O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 10/04/96; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Luiz Felipe Lampreia.

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO Nº 158, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR, CONCLUÍDA EM GENEBRA, EM 22/06/82/MRE.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONVENÇÃO Nº 158

CONVENÇÃO SOBRE O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

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 02/06/82, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação do Trabalho, 1963;

Tendo tomado nota de que desde a adoção da Recomendação sobre o Término da Relação do Trabalho, 1963, foram registradas importantes 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 um 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 de 22/06/82, a presente Convenção, que poderá ser citado como a 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

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

2. 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 não tenham 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do art. 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em virtude dos §§ 4 e 5 do presente artigo, explicando os motivos para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subsequentes 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 essas categorias.

Artigo 3

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

1. A ausência temporária do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.
2. A definição do que constitui uma ausência temporária do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação do § 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 OCASIÃO 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 um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, um junta de arbitragem ou um árbitro.
2. Se uma autoridade competente tiver autorizado o término, a aplicação do § 1 do presente artigo poderá variar em conformidade com a legislação e a prática nacional.
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 nacional.
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 suficiente 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 nacional, 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 nacional, 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 outras coisas, do tempo de serviço e do montante de salário, pagáveis 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.
2. 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 § 1, item “a”, do presente artigo, pelo único fato do trabalhador não receber benefícios de desemprego em virtude do item “b” do § mencionado.

3. No caso de término devido a falta grave, poder-se-á prever a perda do direito a desfrutar das indenizações ou benefícios mencionados no § 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 termos 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 termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacional, 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 termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os mesmos.

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

SEÇÃO “B” - NOTIFICAÇÃO À AUTORIDADE COMPETENTE

Artigo 14

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacional, o empregador que prever termos 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 termos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses termos.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do § 1º do presente artigo àqueles casos nos quais 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. O empregador notificará às autoridades competentes os termos referidos no § 1 do presente artigo com um prazo mínimo de antecedência da data em que seriam efetuados os termos, 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 meses após a data em que as ratificações de 2 Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 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 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 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 a 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 que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

- a) 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;
- b) 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.
2. A presente Convenção permanecerá em vigor em todos os casos, em sua 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.

	INFORMAÇÃO
---	-------------------

GRUPO 8 TENTA ACORDO POR EMPRESA

Começou no último dia 10 o novo processo de negociação dos metalúrgicos do Grupo 8 (máquinas e eletrônicos), que depois de desistir de um acordo global com a FIESP irão discutir separadamente com as empresas do setor.

Segundo o presidente da FEM-CUT, Paulo Sérgio Ribeiro Alves, a categoria mantém a disposição de fazer greve nas empresas que não aceitarem as reivindicações da categoria: 5,64% de aumento real, 10% de participação nos lucros e resultados, jornada de 40 horas semanais e unificação da data-base com os demais metalúrgicos, em 1º de novembro. “ A discussão por empresa é o caminho mais difícil mas foi nossa saída depois que a FIESP rompeu as negociações, anteontem “, afirmou Alves. *Fonte: Diário do Grande do ABC - 10/04/96.*

ORQUESTRA É EXEMPLO PARA QUALIDADE TOTAL

Uma orquestra sinfônica é o melhor exemplo de qualidade total, na opinião de Jesus Basilio Sanabria Sierra, proprietário da Renovare, empresa de São Caetano especializada em consultoria nas áreas de tecnologia, qualidade e comunicação.

Partindo desse conceito, Sierra organiza junto com a Orquestra Sinfônica Jovem da Fundarte workshops em empresas com o tema “Concerte sua Equipe”. Durante o evento, movido a música clássica e cinematográfica, é feita uma analogia entre as estruturas de organização, liderança e comunicação de uma orquestra e de uma empresa. *Fonte: Diário do Grande ABC - 12/04/96.*

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

<p>Todos os direitos reservados</p> <p>Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:</p> <p>“fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br”</p>
