

Propor alterações dos critérios de reembolso;
Resolver outras questões que lhe forem submetidas pelas autoridades competentes.

2 — A Comissão Mista reunirá alternadamente em cada um dos países por iniciativa e sob proposta dos organismos de ligação.

Artigo 20.º

Os organismos de ligação e as entidades gestoras de ambos os Estados Contratantes prestam os seus bons ofícios na aplicação do Acordo e do presente Ajuste e procedem como se se tratasse da aplicação da sua própria legislação. O mútuo auxílio administrativo é, em princípio, gratuito. No entanto, as autoridades competentes podem acordar no reembolso de certas despesas.

Artigo 21.º

1 — Para efeitos de aplicação das disposições do presente Ajuste serão utilizados os formulários que forem estabelecidos de comum acordo pelos organismos de ligação dos Estados Contratantes.

2 — Se os pedidos de prestações não forem acompanhados dos documentos ou certificados necessários, ou se estes estiverem incompletos, a entidade gestora ou o organismo de ligação que receber o pedido poderá dirigir-se à entidade ou ao organismo de ligação do outro Estado Contratante a fim de completar a referida documentação.

Artigo 22.º

O presente Ajuste vigorará a partir da data de entrada em vigor do Acordo e terá a mesma duração.

Artigo 23.º

1 — O presente Ajuste substitui o Ajuste Complementar do Acordo de Previdência Social entre os Governos de Portugal e da República Federativa do Brasil, de 17 de Outubro de 1969.

2 — As normas de procedimento acordadas na vigência do Acordo e do Ajuste anteriores ficam revogadas, com excepção daquelas que se mostrem necessárias à adequada execução do presente Ajuste.

Feito em Brasília, em 7 de Maio de 1991, em dois exemplares originais na língua portuguesa, sendo ambos os textos autênticos.

Pelo Governo da República Portuguesa:

Pelo Governo da República Federativa do Brasil:

Resolução da Assembleia da República n.º 55/94

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*.

CONVENTION N° 158

Convention concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, adoptée par la Conférence à sa soixante-huitième session, Genève, 22 juin 1982.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail:

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1982, en sa soixante-huitième session;

Notant les normes internationales existantes contenues dans la Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963;

Notant que, depuis l'adoption de la Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963, d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux États Membres relatives aux questions visées par ladite Recommandation;

Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes internationales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces dernières années dans de nombreux pays;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session; Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale;

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la Convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982:

PARTIE I

Méthodes d'application, champ d'application et définition

Article 1

Pour autant que l'application de la présente Convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de

toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1 — La présente Convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

2 — Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente Convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a) Les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b) Les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c) Les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3 — Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente Convention.

4 — Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente Convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la Convention.

5 — Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente Convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6 — Tout Membre qui ratifie la présente Convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la Convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la Convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente Convention, le terme «licenciement» signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

PARTIE II

Normes d'application générale

SECTION A

Justification du licenciement

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

- a) L'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- b) Le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- c) Le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;
- d) La race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;
- e) L'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1 — L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2 — La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention.

SECTION B

Procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

SECTION C

Procédure de recours contre le licenciement

Article 8

1 — Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir

contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2 — Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3 — Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1 — Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente Convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2 — Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

- a) La charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente Convention devra incomber à l'employeur;
- b) Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente Convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3 — En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente Convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente Convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

SECTION D

Préavis

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se

soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

SECTION E

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

Article 12

1 — Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

- a) Soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
- b) Soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
- c) Soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

2 — Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.

3 — En cas de licenciement pour faute grave la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention.

PARTIE III

Dispositions complémentaires concernant les licenciements pour des motifs économiques, technologiques, structurels ou similaires.

SECTION A

Consultation des représentants des travailleurs

Article 13

1 — L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra:

- a) Fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
- b) Donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance que possible, l'occasion aux représentants des travail-

leurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

2 — L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente Convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3 — Aux fins du présent article, l'expression «représentants des travailleurs intéressés» signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

SECTION B

Notification à l'autorité compétente

Article 14

1 — Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs, qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

2 — La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3 — L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

PARTIE IV

Dispositions finales

Article 15

Les ratifications formelles de la présente Convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 16

1 — La présente Convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2 — Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3 — Par la suite, cette Convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 17

1 — Tout Membre ayant ratifié la présente Convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la Convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2 — Tout Membre ayant ratifié la présente Convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente Convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 18

1 — Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2 — En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente Convention entrera en vigueur.

Article 19

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 20

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente Convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

1 — Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente Convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) La ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente Convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) À partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente Convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2 — La présente Convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 22

Les versions française et anglaise du texte de la présente Convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la Convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 23 juin 1982.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1982:

Le Président de la Conférence:

A. Grados Bertorini.

Le Directeur général du Bureau international du Travail:

Francis Blanchard.

Le texte de la Convention présentée ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Francis Wolf, conseiller juridique du Bureau international du Travail.

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 noutro 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.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 223/94

de 27 de Agosto

As relações de especial confiança que subjazem ao exercício de funções nos gabinetes dos membros do Governo e, bem assim, dos demais titulares de cargos políticos não se compadecem com regimes de recrutamento inibidores do fim de interesse público que a lei, ao prevê-las, quis acautelar.

Importa, pois, adequar o regime de recrutamento às exigências e natureza das funções desempenhadas.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 201.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo único. Os cargos de secretária-dactilógrafa e de assessor do gabinete de trabalho dos ex-titulares do cargo de Presidente da República, que o tenham exercido pelo tempo correspondente a um mandato, podem ser exercidos em regime de prestação de serviços.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 7 de Julho de 1994. — *Aníbal António Cavaco Silva* — *Eduardo de Almeida Catroga*.

Promulgado em 27 de Julho de 1994.

Publique-se.

O Presidente da República, MÁRIO SOARES.

Referendado em 29 de Julho de 1994.

O Primeiro-Ministro, *Aníbal António Cavaco Silva*.