



C0049536A

CÂMARA DOS DEPUTADOS

RECURSO N.º 305, DE 2014

(Do Sr. Guilherme Campos)

Recorre contra decisão da Presidência que deferiu o Requerimento nº 10.311, de 2014, que alterou o despacho apostado à Mensagem nº 59, de 2008, Submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção nº 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador, de modo a incluir a análise de mérito pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

DESPACHO:

SUBMETA-SE AO PLENÁRIO, NOS TERMOS DO ART. 141 DO REGIMENTO INTERNO DA CÂMARA DOS DEPUTADOS. PUBLIQUE-SE.

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Nos termos do art. 95 do RICD, § 8º, concomitantemente com o artigo 32, incisos XV e XVIII, apresentamos o presente recurso contra decisão dessa Presidência que Requerimento nº 10.311, de 2014, que alterou o despacho apostado à Mensagem nº 59, de 2008, Submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção nº 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador, de modo a incluir a análise de mérito pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

O excelentíssimo Deputado Assis Melo apresentou em 28.05.2014 perante esta Casa o Requerimento nº 10.311/14 para, com base no art. 32, inciso IV, alínea “e” do RICD, incluir a análise de mérito entre as Competências da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania em torno da apreciação da Mensagem 59, de 2008, que submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção nº 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador.

O pedido foi esculpido com base num único e frágil argumento, de que “o assunto necessita ser analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, quanto ao mérito, já que a iniciativa estabelece a proteção contra a despedida arbitrária na forma da lei, tal qual prevista no inciso I do art.7º da Constituição Federal”.

Ora, em suma diz sua excelência, que o assunto deva ser analisado em seu mérito pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania por ser matéria tratada na Constituição Federal, argumento que beira o absurdo, uma vez que, nesse sentido, todos os projetos que tratem de assunto presente na Constituição Federal poderão ter seu mérito analisado pela referida Comissão.

Senhor Presidente, a medida não faz nenhum sentido.

A Mesma Convenção 158 da OIT, *ipsis literis*, foi tratada na Mensagem nº 59, de 2008, foi objeto da análise desta Casa por ocasião da apreciação da Mensagem nº 261, de 1988, convertida no Projeto de Decreto Legislativo nº 62, de 1989 que em nenhum momento teve sua análise de mérito pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

É evidente que o assunto tratado na proposição é de natureza trabalhista e de acordo internacional, não podendo, portanto, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania se debruçar sobre seu mérito. Por esse motivo, o despacho inicial estava acertado ao estabelecer as competências concorrentes das Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Relações Exteriores e Defesa Nacional, por onde já foram apreciadas.

Caso se mantenha tal decisão, abre-se precedente para que todas as proposições trabalhistas que tratem de questão constitucional possam ser remetidas à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania para análise de mérito.

Esta Presidência inova ao tratar de forma diferente duas proposições que tratam exatamente da mesma Convenção nº 158 da OIT, o que se mostra flagrantemente antirregimental a decisão que deferiu o mencionado requerimento.

Não apresentou o autor o requerimento em questão, sequer argumentos plausíveis para deferir o pedido.

Adicione-se a isso o fato que não poderá a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania propor o respectivo projeto de Decreto Legislativo eventualmente decorrente da Mensagem. Isso porque, conforme explicita o § 2º do art. 129 do RICD estabelece que a proposição é o projeto de decreto legislativo eventualmente oferecido somente seria oferecido pela Comissão que primeiro deva proferir parecer de mérito, o que não é o caso da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Esta Casa aprecia ou apreciou diversos projetos que tratam do mesmo assunto e, **em nenhum dos casos**, houve análise de mérito pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania a saber:

- Projeto de Lei Complementar 33/88 que dispõe sobre a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa do trabalhador e seus apensos;

- Projeto de Lei Complementar nº 8, de 2003, que regulamenta o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, que protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Diz o art. 32, inciso IV, alínea “e” do Regimento Interno (no qual se baseou o pedido do Requerimento nº 10.311/14):

“IV – Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

.....

e) matérias relativas a direito constitucional, eleitoral, civil, penal, penitenciário, processual, notarial;

.....”

Pois bem, a proposição em questão não trata de direito constitucional, eleitoral, civil, penal, penitenciário, processual e tão pouco notarial.

O que levou essa Presidência a deferir o pedido evidentemente antirregimental?

Diante do exposto, apresentamos a presente questão de Ordem para que esta presidência reexamine o despacho apostado ao Requerimento nº 10.311, de 2014.

Sala da Comissão, 11 de junho de 2014.

Guilherme Campos
Deputado Federal – PSD/SP

REQ-10311/2014

Mesa Diretora da Câmara dos Deputados

10/06/2014

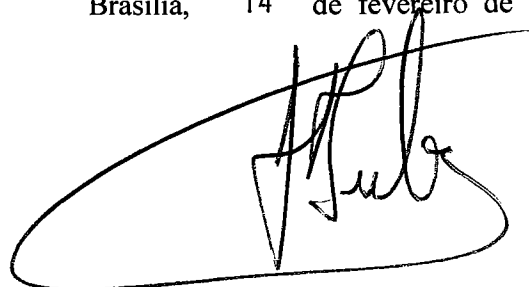
Defiro o pedido contido no Requerimento n. 10.311/2014. Revejo o despacho apostado à MSC n. 59/2008, para incluir a Comissão de Constituição, de Justiça e de Cidadania como competente também para o exame do mérito. Publique-se. Oficie-se. [Atualização do despacho da MSC n. 59/2008: Às CREDN, CTASP e CCJC (mérito e art. 54, RICD). Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário. . Regime de tramitação: Prioridade]

Mensagem nº 59

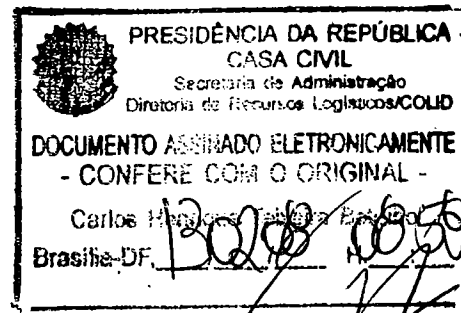
Senhores Membros do Congresso Nacional,

Nos termos do disposto no art. 49, inciso I, combinado com o art. 84, inciso VIII, da Constituição, submeto à elevada consideração de Vossas Excelências, acompanhado de Exposição de Motivos do Senhor Ministro de Estado das Relações Exteriores, interino, o texto da Convenção nº 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador.

Brasília, 14 de fevereiro de 2008.



EM No 00044 DTS/DHS - MRE - PEMU ILO



Brasília, 13 de fevereiro de 2008.

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

A Convenção n.º 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador, foi adotada pela 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1982. O instrumento dispõe sobre a proteção do trabalhador contra a despedida sem justa causa e enumera os motivos que não constituem motivos válidos de dispensa por justa causa: filiação sindical; exercício de mandato de representação dos trabalhadores; apresentação de queixa ou participação em processos contra o empregador por violações da legislação; razões relacionadas a raça, cor, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social; ausência do trabalho durante licença-maternidade; e ausência temporária por força de enfermidade ou acidente.

2. A mencionada Convenção havia sido ratificada pelo Governo brasileiro em 5 de janeiro de 1995 e passou a vigorar no País em 5 de janeiro de 1996. No entanto, após a publicação do Decreto Presidencial, foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN n.º 1480-3/DF), impetrada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), por alegado conflito com o artigo 7.º, inciso I, da Constituição Federal. Em 20 de novembro de 1996, o Governo depositou denúncia do instrumento na sede da OIT em Genebra, dando fim à vigência da Convenção a partir de 20 de novembro de 1997.

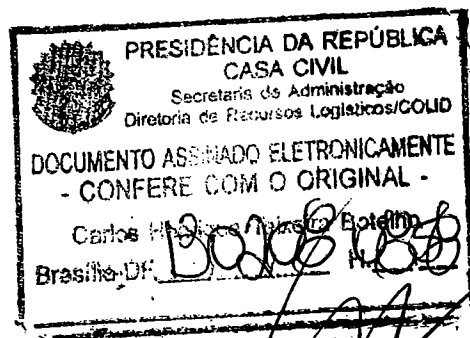
3. Por iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego, realizou-se, em 24 de outubro de 2007, consulta à Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI) daquele órgão sobre o encaminhamento a ser dado à referida Convenção. Várias Centrais Sindicais - Central Única dos Trabalhadores, Confederação Geral dos Trabalhadores, Força Sindical, Social Democracia Sindical, Central Autônoma dos Trabalhadores e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil manifestaram posição favorável ao reexame do assunto.

4. Os membros empregadores da CTRI - Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil, Confederação Nacional do Comércio, CNI e Confederação Nacional de Instituições Financeiras) - sustentaram a necessidade de debate maior sobre o tema, alegando que o instrumento estaria defasado, que o mesmo conflitaria com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e a multa no caso de demissão sem justa causa, e que deveria ser avaliado o impacto da medida no mercado de trabalho.

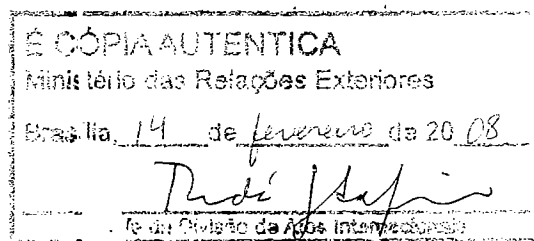
5. Como resultado de suas deliberações, a CTRI recomendou o encaminhamento da Convenção n.º 158 para apreciação pelas instituições competentes e pelo Congresso Nacional.

6. Em face do exposto, nos termos do artigo 49, I, da Constituição Federal, submeto a Vossa Excelência a presente minuta de Mensagem aos Membros do Congresso Nacional, com vistas à apreciação do texto da Convenção n.º 158, da OIT, para posterior ratificação e incorporação ao ordenamento jurídico nacional.

Respeitosamente,



Assinado eletronicamente por: Celso Luiz Nunes Amorim



Conferência Internacional do Trabalho

CONVENÇÃO 158

CONVENÇÃO SOBRE TÉRMINO 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 reunida em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima Oitava Sessão;

Tomando nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963;

Tomando nota de que, desde a adoção da Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registrados importantes avanços na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativos às questões que essa Recomendação abrange;

Considerando que em razão de tais avanços é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, observando particularmente os graves problemas que se apresentam nessa área, como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas nos 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 Sessão, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

adota, em vinte e dois de junho de mil novecentos e oitenta e dois, a presente Convenção, que poderá ser denominada Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

PARTE I

Métodos de aplicação, âmbito e definições

Artigo 1º

Na medida em que as disposições da presente Convenção não sejam asseguradas por meio de contratos ou convenções coletivas, decisões arbitrais ou decisões judiciais, ou de qualquer outro modo em conformidade com a prática nacional, deverão aplicar-se por intermédio da legislação nacional.

Artigo 2º

1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a todos os trabalhadores assalariados.
2. Todo membro poderá excluir da totalidade ou de algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de trabalhadores assalariados:
 - a) os trabalhadores com contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;
 - b) os trabalhadores em período de experiência ou que não tenham o tempo de serviço requerido, desde que, em qualquer um dos casos, a duração seja fixada previamente e seja razoável;
 - c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante período de curta duração.
3. Serão previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja eludir a proteção prevista nesta Convenção.
4. Na medida em que for necessário, após consulta às 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 trabalhadores assalariados, 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 em que for necessário, após consulta às 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 trabalhadores assalariados, a respeito das quais se apresentam problemas específicos que assumam certa importância, considerando as particulares condições de emprego dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.
6. Todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em cumprimento ao artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em razão dos parágrafos 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 a essas categorias.

Artigo 3º

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 4º

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 5º

Não constituem, entre outros, motivos válidos para o término da relação de trabalho:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora da jornada de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante a jornada de trabalho;
- b) o fato de solicitar, exercer ou ter exercido mandato de representação dos trabalhadores;
- c) a apresentação de queixa ou participação em procedimento estabelecido contra o empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, 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-maternidade.

Artigo 6º

1. A ausência temporária ao trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir motivo válido de término da relação de trabalho.
2. A definição do que constitui a ausência temporária ao trabalho, a condição em que será exigido atestado 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 1º da presente Convenção.

Seção B
Procedimentos a seguir antes ou no momento do término

Artigo 7º

A relação de trabalho não será terminada por motivos relacionados ao comportamento ou ao desempenho do trabalhador, sem que lhe seja oferecida a possibilidade de defesa das acusações formuladas contra ele, salvo no caso em que não se possa razoavelmente exigir que o empregador lhe conceda essa possibilidade.

Seção C
Recurso contra o término

Artigo 8º

1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra essa medida perante um organismo imparcial, tal como um tribunal, um tribunal do trabalho, uma comissão de arbitragem ou um árbitro.
2. Quando o término tiver sido permitido por autoridade competente, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá adaptar-se em conformidade com a legislação e a prática nacionais.
3. Poderá considerar-se que o trabalhador renunciou ao seu direito de recorrer contra o término da relação de trabalho, se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável, após o término.

Artigo 9º

1. Os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados a examinar as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso, e para pronunciar-se sobre a justificativa do término.
2. Para que o trabalhador não seja obrigado a assumir o ônus da prova de que o término foi injustificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1º da presente Convenção deverão prever uma ou outra das seguintes possibilidades, ou ambas:
 - a) caberá ao empregador o ônus da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no artigo 4º da presente Convenção;
 - b) os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para decidir sobre as causas alegadas para justificar o término, levando em conta as provas apresentadas pelas partes, e segundo os procedimentos estabelecidos pela legislação e a prática nacionais.
3. Nos casos de término justificado por motivo de necessidade de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para verificar se o término foi realmente motivado por essas razões; contudo, a medida em que esses organismos também estarão habilitados para decidir se tais razões seriam suficientes para justificar o término será determinada pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1º desta Convenção.

Artigo 10

Se os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção concluírem que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem viável anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a reintegração do trabalhador, terão a faculdade

de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou qualquer outra reparação considerada apropriada.

Seção D

Aviso prévio

Artigo 11

O trabalhador cuja relação de trabalho estiver por terminar terá direito a um aviso prévio de razoável duração ou, em seu lugar, a uma indenização, salvo que o trabalhador seja culpado de falta grave de forma tal que não seria razoável exigir do empregador que continue a empregá-lo durante o aviso prévio.

Seção E

Indenização por término e outras formas de proteção da renda

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 ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre outros elementos, do tempo de serviço e da faixa salarial, pagas diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído por contribuições dos empregadores;

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;

c) a uma combinação de tais indenizações e benefícios.

2. Quando o trabalhador não preencher os requisitos para obter um seguro-desemprego ou uma assistência aos desempregados sob a proteção de um sistema de alcance geral, não será exigível o pagamento das indenizações ou benefícios mencionados na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo, apenas em razão do trabalhador não receber benefício de desemprego por força da alínea b) do referido parágrafo.

3. Em caso de término por falta grave, a perda do direito às indenizações ou benefícios mencionados na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo poderá estar prevista pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1º 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 previr términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos deverá:

a) proporcionar aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, informações pertinentes, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores suscetíveis de serem afetados e o período durante o qual se procederia a esses términos;

b) oferecer, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o mais breve possível, a oportunidade aos representantes dos trabalhadores interessados de realizar consultas sobre as medidas a serem adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas que visem a atenuar os efeitos adversos de todos os términos para os trabalhadores interessados, tal como a recolocação em outro emprego.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1º da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores cuja relação de trabalho estiver por terminar atinja ao menos determinado número ou porcentagem da mão-de-obra.

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, 1971.

Seção B

Notificação à autoridade competente

Artigo 14

1. Quando o empregador previr términos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los, o mais breve possível, à autoridade competente, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, fornecendo-lhe informações pertinentes inclusive por meio de uma exposição escrita dos motivos dos términos, o número e as categorias dos trabalhadores suscetíveis de serem afetados, e o período durante o qual se procederia a esses términos.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do parágrafo 1 do presente artigo àqueles casos em que o número de trabalhadores cujo término da relação de trabalho estiver previsto atinja ao menos determinado número ou porcentagem da mão-de-obra.

3. Antes de proceder aos términos referidos no parágrafo 1 do presente artigo, o empregador notificará às autoridades competentes, com prazo mínimo de antecedência, em conformidade com a legislação nacional.

Parte IV

Disposições Finais

Artigo 15

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registro.

Artigo 16

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.
2. Esta Convenção 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-la ao fim de um período de 10 (dez) anos, a partir da data de entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia tornar-se-á efetiva somente 1 (um) ano após a data de seu registro.
2. Todo membro que tiver ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso do direito de denúncia, previsto neste artigo, ficará obrigado por um novo período de dez anos, e, sucessivamente, poderá denunciar esta Convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 18

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe comunicarem os membros da Organização.
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 transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, completa informação sobre todas as ratificações e atos de denúncia que tiver registrado, de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 20

Sempre que julgar 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 incluir, na agenda da Conferência, a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 21

1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção que revise total ou parcialmente a presente, e salvo que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revisora implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 17, desde que a nova Convenção revisora esteja em vigor;

b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revisora, a presente Convenção deixará de estar aberta a ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor, na forma e conteúdo atuais, para aqueles Membros que a ratificaram e que não tiverem ratificado a Convenção revisora.

Artigo 22

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