

CRISE FINANCEIRA GLOBAL E EMPREGO: “VOCÊ É FORTE, DENTES E MÚSCULOS.”

Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz*
Luiz Otávio Linhares Renault**

“Esta canção é só pra dizer e diz.” (Caetano Veloso)

RESUMO

Este artigo tem como idéia central a importância da Convenção n. 158 da OIT para os empregados e para a economia. Ele tem como pano de fundo a recente crise financeira global, por intermédio da qual se procura reacender a chama da esperança para a manutenção do atual nível de emprego, demonstrando a importância do engajamento dos sindicatos e da sociedade para que esse objetivo seja alcançado.

Palavras-chave: Crise financeira. Emprego. Convenção n. 158. Democracia. Modernidade.

A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa é um tema central do Direito Individual do Trabalho e, porque não dizer, em larga medida, do Direito Coletivo do Trabalho.

Tendo em vista o vazio deixado pelo constituinte, essa característica essencial ao contrato de trabalho tem sido obtida escassamente em sede de negociação coletiva.

De qualquer maneira, a proteção contra a dispensa ainda não conquistou lugar de destaque nas negociações coletivas, principalmente nos países subdesenvolvidos, e em desenvolvimento, como é o caso da América Latina, em que poucos sindicatos têm a força ou o interesse de colocá-la na pauta de negociação com a importância que merece.

Cumprir observar que a garantia de emprego envolve, além dos interesses de empregados e empresas, questões essenciais relacionadas com a própria organização política e social, já que é da relação de emprego que nasce grande fatia da produção nacional.

Por conseguinte, ela nasce e se destina ao bem-comum.

A Convenção n. 158 da OIT faz parte deste contexto, por razões múltiplas. É um instrumento importante com que se pretende a melhoria do equilíbrio nas

* Mestranda em Direito do Trabalho na PUC/MG.

** Desembargador e Diretor da Escola Judicial do TRT/3ª Região; Professor dos Cursos de Graduação e de Pós-graduação da PUCMINAS.

relações entre empregado e empresa e tem a sua história iniciada na década de sessenta.

Com efeito, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, na 68ª Conferência, em Genebra (1982), a Convenção n. 158, a qual entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985 e teve como antecedentes a Recomendação n. 119, de 1963, que adotou proposições sobre a terminação da relação de trabalho, e a Convenção n. 142, de 1975, dispendo sobre desenvolvimento dos recursos humanos. Nessa mesma Conferência, também foi aprovada a Recomendação n. 166, que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

A Convenção n. 158 da OIT já vigorou no plano interno através do Decreto n. 1.855, de 10 de abril de 1996. Porém, perdeu eficácia a partir de 20 de novembro de 1997 por força do Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996, quando foi denunciada, ainda no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, sob o pretexto de inconstitucionalidade formal ou de incompatibilidade com a Constituição da República.¹

A normatização emanada da OIT concretiza-se em Recomendações ou Convenções. As primeiras são orientações aos Estados-membros, constituindo metas a serem atingidas. Estas, por sua vez, visam a criar normas obrigacionais, e possuem natureza jurídica de tratados internacionais, para os Estados-membros que porventura vierem a ratificá-las. São importantes porque muitos países, mesmo que não sejam signatários das Convenções, levam-nas em consideração como fonte de direito, na denominada fase pré-jurídica.

Em 14 de fevereiro de 2008, foi enviada uma mensagem presidencial ao Congresso Nacional propondo a ratificação da Convenção n. 158 da OIT.

Na prática, a Convenção n. 158 supre, sob determinado aspecto, a falta de regulamentação do inciso I do artigo 7º da Constituição da República, que desde 1988 aguarda a aprovação de lei complementar que garanta aos trabalhadores a proteção contra dispensa arbitrária, ou sem justa causa, o que demonstra que, apesar das críticas, a ratificação da Convenção é medida extremamente salutar para o avanço das relações trabalhistas.

Conforme assevera Antônio Álvares da Silva²:

A Convenção... é mais um instrumento com que se pretende melhoria e equilíbrio nas relações entre empregado e empregador.

Tem por finalidade regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e estabelecer garantias contra a dispensa individual ou coletiva...

Afirma ainda o mesmo autor³ que:

¹ O Supremo Tribunal Federal, em decisão plenária de 1997, considerou inassimilável a Convenção n. 158 da OIT com o inciso I do artigo 7º da Constituição da República e válida a denúncia do diploma internacional, realizada pelo Presidente da República, através do Decreto declaratório n. 2.100, de 25.12.1996.

² SILVA, Antônio Álvares da. *Convenção 158 da OIT*. Belo Horizonte: Editora RTM, p. 9, 1996.

³ SILVA, Antônio Álvares da. *Convenção 158 da OIT*. Belo Horizonte: Editora RTM, p. 14, 1996.

Sua importância começa no Direito do Trabalho, mas o transcende. Salta para o Direito Constitucional e termina sua viagem axiológica junto aos próprios direitos humanos, aos quais se agrega o trabalho e os inúmeros temas sociais, políticos e econômicos que suscita.

A Convenção n. 158 da OIT tem como objeto a proteção contra despedida imotivada, estabelecendo como condição para a extinção contratual a existência de causas socialmente justificadas, como as fundadas no desempenho ou comportamento do empregado, bem como em necessidades atinentes ao funcionamento das empresas. Da leitura do artigo 4º percebe-se, com facilidade, que a matéria objeto da Convenção n. 158⁴ é a mesma do inciso I do artigo 7º da Constituição da República.

Desse modo, a proteção ao emprego consiste em uma medida de amparo ao empregado, imunizando-o do exacerbado e praticamente ilimitado poder resilitório da empregadora.

A Carta Magna dispõe acerca da proteção à relação de emprego em seu artigo 7º, inciso I, nos seguintes termos:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

O enfrentamento da questão exige que se discuta também o conceito de dispensa arbitrária, passando necessariamente pela dimensão que se há de imprimir ao termo, assim como as conseqüências jurídica e econômica que decorreriam de sua implantação.

Jorge Luiz Souto Maior⁵ verifica existir no artigo 165 da CLT a adequada conceituação de dispensa arbitrária:

Quais seriam, entretanto, os parâmetros jurídicos para se considerar uma dispensa motivada, afastando a hipótese de dispensa arbitrária?

O modelo jurídico nacional já traz, há muito, definição neste sentido, entendendo-se como arbitrária a dispensa que não se funde em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, conforme previsto no artigo 165, da CLT.

⁴ Artigo 4º da Convenção n. 158 da OIT:

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.

⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Dispensa arbitrária e a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT*. Curitiba: Gênese, v. 24, n. 139, p. 33-45, julho 2004.

Se é certo que a Convenção n. 158 da OIT fornece o conceito de dispensa arbitrária, a enunciação muito se aproxima daquilo que já se encontra descrito em nosso direito, inserido no artigo 165 da CLT.⁶

Não se baseando a dispensa em mau aproveitamento do empregado (motivo técnico), em comportamento inadequado (motivo disciplinar) ou se não vier fundamentada em questões de ordem estrutural da própria empresa (motivo econômico ou financeiro), restaria caracterizada a dispensa arbitrária, desafiando pronta reparação, por exercício do abuso de direito, consentâneo também, diga-se de passagem, com o artigo 187 do Código Civil.

Todo direito tem de ser exercido dentro dos limites da razoabilidade e quando levado longe demais torna-se fonte de injustiça.

Insta destacar que o espírito da Convenção n. 158 da OIT reside basicamente no dever de a empregadora somente poder pôr fim à relação de emprego se existir um motivo socialmente justificável. Os preceitos esculpido na referida Convenção preservam o bem maior objeto do Direito do Trabalho, que é o emprego, imprimindo, por via transversa, força aos sindicatos.

A dispensa motivada não inibe a atividade empresarial. Ao contrário, estabelece parâmetros para o exercício do poder potestativo da empregadora, em sintonia com a função social do contrato e a dignidade do trabalhador.

É fato notório que a mão-de-obra no Brasil sofre o impacto de intensa rotatividade, que poderá se acentuar com a atual crise financeira mundial.

Segundo números divulgados pelo governo, em 2007, 14,3 milhões de pessoas foram admitidas e 12,7 milhões, demitidas, grande parte graças a atual legislação que coloca nas mãos do empregador instrumento unilateral e contra o qual não é dado ao prestador se insurgir. Do total de empregados desligados, 59,4%, ou 7,6 milhões, foram dispensados sem justa causa.⁷ Visando exatamente a coibir a denúncia irrestrita e imotivada do contrato de trabalho é que a Constituição de 1988 instituiu a vedação à dispensa arbitrária.

A facilidade com que a empregadora faz o giro da mão-de-obra alheia⁸ permite que as empresas utilizem esse mecanismo de rotatividade para reduzir os custos salariais, desligando profissionais que recebem maiores salários e

⁶ Artigo 165 da CLT:

Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

⁷ SÃO PAULO. Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. A Convenção 158 e a garantia contra a dispensa imotivada. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em 20 jun. 2008.

⁸ É curioso observar que o sistema se alimenta de seus próprios modelos: a exemplo do que ocorre com o mercado, com o giro financeiro, com a produção, a empresa outorga aos empregados a mesma lógica. Fazem o giro dos empregados como se eles fossem também coisas, mercadorias descartáveis, sem nenhuma preocupação com a pessoa humana.

contratando outros por menores salários. Os salários dos trabalhadores admitidos no triênio 2005-2007 foram sempre inferiores aos dos trabalhadores desligados (nem todos por justa causa). Os percentuais de redução foram 11,42%, em 2005, 11,06%, em 2006, e 9,15%, em 2007. Ou seja, no momento da contratação, os novos trabalhadores são, na maior parte, contratados com salários menores, o que implica redução gradual do salário médio.⁹

Por fim, é importante ressaltar que a Convenção n. 158 constitui a consagração do princípio da continuidade do vínculo empregatício e resulta das normas de ordem pública, imperativas que caracterizam a intervenção do Estado, para proteger o empregado, estando, nesse sentido, a instigar a permanência e a proteção do trabalhador na relação jurídica de emprego. Desse modo, o diploma convencional e o artigo 7º, inciso I, encontram-se amplamente amparados pela principiologia específica que destaca o Direito do Trabalho brasileiro.

Cumprir observar que o princípio da proteção quebra a assimetria entre os contratantes, propugnando por uma maior e mais saudável igualdade material a fim de assegurar a paridade entre as partes e a proteção ao obreiro diante da clarividente desigualdade econômica que permeia essa relação jurídica. Ora, cumpre ressaltar, ainda, que o princípio da continuidade da relação de emprego estimula o desenvolvimento do Direito do Trabalho e serve de inspiração para a proteção do direito social ao pleno emprego, enraizado na Constituição da República.

Assim, realizar o princípio da continuidade da relação de emprego e regulamentar a garantia contra a dispensa imotivada ou arbitrária implica uma tentativa de busca do equilíbrio entre um sistema rígido, que impede qualquer tipo de dispensa, exceto nas hipóteses de “justa causa”, e um sistema, como o brasileiro, que garante ampla liberdade ao empregador. É extremamente importante reconhecer-se a possibilidade de dispensa em algumas situações previamente traçadas pela lei. É contraditório um sistema completamente livre. É preciso enfatizar o sentido social da proteção ao emprego, a menos que se queira relegá-la ao mero jogo das forças econômicas. Assim, a busca do equilíbrio entre a segurança no emprego e a liberdade de dispensa dos trabalhadores deve ser permanente.

Enquanto esse sonho não se concretiza, seria proveitoso salientar a repercussão positiva que a reintrodução da Convenção n. 158 no nosso ordenamento jurídico traria com idêntica intensidade na frágil órbita coletiva.

Indiscutivelmente, os sindicatos readquiririam parte de sua força, pois o empregado teria a verdadeira liberdade de sindicalização sem receio de eventual retaliação, ameaçado que se encontra constantemente de perder um bem precioso - o emprego.

⁹ SÃO PAULO. Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. A Convenção 158 e a garantia contra a dispensa imotivada. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em 20 jun. 2008.

¹⁰ É interessante observar que a crise econômico-financeira tenderá a evidenciar de maneira clara que a desigualdade nas relações entre o capital e o trabalho já chegou também na órbita coletiva.

Nas rodas e nos trilhos da reivindicação da classe obreira, as rodadas de negociação seriam menos desiguais¹⁰ e os sindicatos teriam uma forte carga de representatividade, deixando para trás o ranço atual de lutar pela manutenção de conquistas de outrora, que a cada dia vão ficando mais e mais distantes.

De acordo com o professor Márcio Túlio Viana¹¹:

Essa nova realidade altera profundamente as relações de poder. Se antes o sindicato se sentava à mesa para negociar conquistas, hoje tem de usar a pouca força que lhe resta para evitar o processo de reconquista patronal. Se antes estava protegido pela norma estatal, que impedia a revisão para pior das cláusulas convencionais, agora se vê entregue à sua sorte. Se antes ameaçava com a greve, hoje se sente ameaçado por uma versão disfarçada e piorada do *lockout* - pois a empresa pode fechar suas portas em Belo Horizonte e reabri-las em Bombaim. Se antes partia do patamar anterior, hoje tem de recomeçar sempre do zero - o que é cada vez mais difícil, pois o seu enfraquecimento é progressivo. Se era um sindicato de ataque, agora se vê transformado em sindicato de resposta, ou de defesa.

O sindicato não deve se contentar, nem se limitar a um órgão de defesa de interesses financeiros mínimos imediatos dos empregados, mas expandir-se e adquirir foros de um ente realmente representativo, apto a influir na marcha do mais alto interesse público, assim como na organização econômica e social, mantido em primeiro plano o interesse básico da classe trabalhadora, que é a manutenção do emprego.

Assim, as entidades sindicais de todos os graus deveriam ser os primeiros a empunharem a bandeira da Convenção n. 158.

Necessitamos, urgentemente, de um grito de alerta, visando-se a operacionalidade do princípio da realizabilidade da garantia de emprego, unindo os valores do trabalho e da iniciativa privada, a fim de atuarem unidos em prol do equilíbrio, da paz e do desenvolvimento sociais.

Neste momento, reaberta a discussão parlamentar sobre o tema, uma informal e concertada, digamos, Organização Nacional do Trabalho, em prol da citada Convenção, seria tão importante quanto a Organização Internacional do Trabalho.

É chegado o momento de o sindicalismo brasileiro, de todos os matizes (profissionais e econômicos) e graus, unir-se em torno de um tema que trará grandes benefícios para sociedade.

Portanto, as palavras de ordem devem ser: sindicatos do Brasil, uni-vos para que possam re-unir os trabalhadores e as empresas em torno de um único propósito, uns ao lado dos outros, olhos nos olhos, ainda que esse reencontro não seja mais na porta das fábricas, porém em um círculo concêntrico que permita o enfrentamento de uma crise econômico-financeira que se prenuncia com forte ímpeto sobre os contratos de trabalho e sobre quem deles retira a sua sobrevivência honesta, assim como a de sua família.

¹¹ VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 67, n. 3. jul./set. 2001.

A demora pode ser mais devastadora do que a derrocada de um sistema jurídico ultrapassado - livre e aberta resilição contratual - que nunca necessitou tão profundamente das mãos fortes e sensatas de quem tem força coletiva, para que as mudanças sejam implementadas imediatamente, evitando-se que o capital promova o descarte em massa dos empregados, com prejuízo para todos - empregados, empresas e sociedade.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 1º de maio de 1943.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed., São Paulo: LTr, 2006.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); REZENDE, Alair Satuf; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. *Teoria e prática da convenção 158*. São Paulo: LTr, 1996, p. 46.
- SÃO PAULO. Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. A Convenção 158 e a garantia contra a dispensa imotivada. Disponível em: <http://www.dieese.org.br>. Acesso em 20 jun. 2008.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Convenção 158 da OIT*. Belo Horizonte: Editora RTM, 1996.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Dispensa arbitrária e a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT*. Curitiba: Gênese, v. 24, n. 139, p. 33-45, julho 2004.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção n. 158 da OIT. *Revista LTr*, São Paulo, v. 68, n. 11, p. 1323-1331, novembro 2004.
- VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, v. 67, n. 3, jul./set. 2001.
- VIANA, Márcio Túlio. *Trabalhando sem medo* - alguns argumentos em defesa da Convenção n. 158 da OIT. São Paulo: LTr, v. 72, n. 4, p. 438-443, abril 2008.