

A Convenção 158 da OIT e a Perda do Emprego

Jorge Luiz Souto Maior¹

Em duas ocasiões tentou-se, no Brasil, implementar a Convenção 158, da OIT, que coíbe a cessação imotivada da relação de emprego.

Na primeira, a Convenção foi ratificada, mas logo depois foi, de forma inconstitucional, denunciada, não importando, no entanto, essa discussão no presente texto.

Na segunda, em fevereiro de 2008, o Presidente Lula encaminhou ao Congresso mensagem para nova ratificação da Convenção. Em julho do mesmo ano, por 20 votos a 1, os parlamentares, na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, aprovaram parecer do deputado Júlio Delgado (PSB-MG) contrário à ratificação, sendo encaminhado pedido de arquivamento da mensagem presidencial à mesa da Câmara de Deputados.

Vários foram os argumentos apresentados contra a ratificação da Convenção.

Instituições ligadas ao patronato apresentaram sua “grande preocupação” com a possibilidade de ratificação da Convenção. A FIRJAN, Federação das Indústrias do Rio de Janeiro, por exemplo, manifestou-se no sentido de que a ratificação equivaleria à “criação do emprego vitalício”. Afirmou, ainda, o seu Presidente, que "A ratificação da Convenção 158 é a valorização da incompetência. Não existe empresa sem trabalhador. E aquele que se qualifica, e é eficiente, não tem o menor risco de ser demitido, porque, no fundo, ele é a empresa. Os países que adotaram esta convenção poderão ficar fora da competição global, sem chances de aumentar a renda de sua população”.

O Presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI) foi ainda mais enfático: "Se aprovada, esta convenção significa um retrocesso. Como uma economia pode funcionar quando se instala na empresa um clima de conflito permanente?"

¹. Juiz do Trabalho, titular da 3ª. Vara de Jundiaí e professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

A rejeição da proposta de ratificação pelos deputados foi “comemorada” pela FECOMERCIO, Federação do Comércio. Segundo a entidade, nos termos do parecer adotado, a legislação atual já contempla indenização no caso de despedida sem justa causa, sendo que tal indenização já se constituiria uma dificuldade para a cessação do vínculo, sendo que para a proteção dos empregados desligados das empresas, o Brasil já teria criado uma espécie de "sistema de seguro", composto de quatro elementos, todos eles respaldados pela Constituição Federal: aviso prévio de 30 dias; 40% dos depósitos do FGTS a título de indenização; levantamento do FGTS e seguro-desemprego por até 5 meses.

Alguns chegaram mesmo a enunciar que a ratificação da Convenção 158 constituiria óbice à criação de empregos e obstáculo ao desenvolvimento econômico.

Todos esses argumentos, no entanto, não podem prevalecer, por diversos motivos jurídicos, sociais e econômicos, a seguir expostos.

Em primeiro lugar, vale perceber que não se está cuidando apenas de números. É da vida de pessoas que estamos falando. Claro, da vida de empresas também, mas essas, por mais importantes que sejam, e são, sobretudo dentro de uma realidade capitalista, nada representam se não forem aptas a contribuir para a construção da justiça social, sendo este um valor jurídico consagrado em nossa Constituição (vide neste sentido o art. 170 da Constituição Federal).

Não há atividade econômica sem pessoas e existe uma ficção pressuposta nos argumentos supra de que se possa imaginar uma sociedade composta apenas por empresas sólidas e lucrativas, sem trabalhadores... As pessoas seriam, assim, apenas um pequeno detalhe na engrenagem produtiva.

É preciso, pois, mudar o foco de análise e perceber que se cuida antes de tudo da vida das pessoas.

Quando se nega a pertinência da ratificação da Convenção 158, não se está apenas defendendo a eficácia produtiva das empresas, está-se, inversamente, defendendo a possibilidade de uma pessoa perder a sua fonte de sustento, e de sua família, sem uma razão suficiente para tanto.

Repare-se: sem que haja um motivo concreto para a cessação da relação de emprego não é propriamente da preservação da empresa que se está tratando e sim da perda do emprego pura e simplesmente.

Os argumentos contrários à ratificação da Convenção, portanto, sofrem de uma incoerência denunciadora, afinal apóiam-se nas necessidades produtivas, administrativas e econômicas da empresa, mas reivindicam, em concreto, o direito de que as tais necessidades não precisem ser enunciadas. Se de fato existem, por que não apresentá-las?

Além disso, as necessidades da empresa, para fazer cessar o vínculo de emprego, uma vez presentes, por razões econômicas ou estruturais ou mesmo em virtude de incapacidade produtiva ou disciplinar do empregado, geram um interesse juridicamente preservado pela Convenção 158, da OIT.

Vejamos, com efeito, o que diz o artigo 4º., da Convenção:

“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.”

Ou seja, os argumentos apresentados não são contrários à Convenção, muito pelo contrário, estão de pleno acordo com ela.

Assim, a não ser que se tenha algo mais contra a Convenção 158 que não se tenha dito, não é possível compreender a objeção à sua ratificação.

Esse fundamento não revelado, que é o da vontade de alguns segmentos empresariais de não estabelecerem um diálogo aberto e franco com os trabalhadores e com a sociedade em geral sobre os seus atos no que tange à cessação de vínculos de emprego, por sua vez, é carregado de contradições insuperáveis.

Com efeito, o segmento empresarial que se opõe aos propósitos da Convenção é o mesmo que, instado a se manifestar sobre o futuro das relações de trabalho, apregoa a necessidade de se implementar no Brasil um sistema legislativo menos rígido, com incentivo à negociação coletiva, apoiando-se na idéia de que capital e trabalho são “parceiros” sociais. A “modernidade”, dizem, impõe o diálogo social entre as forças do capital e o trabalho. Mas, no que se refere ao aspecto crucial da perda da fonte de sobrevivência por parte do trabalhador não aceitam estabelecer diálogo algum.

Um dos defeitos apontados do sistema proposto pela Convenção 158, da OIT, é o de ter a empresa, mesmo havendo apresentado um fundamento para a cessação do vínculo, que se submeter ao crivo do Judiciário quanto à validade dos

motivos apresentados, sendo que a demora processual, decorrente da ação judicial movida pelo trabalhador para essa discussão, lhe deixaria em situação de incerteza incompatível com os ditames da eficiência produtiva.

Este, deve-se admitir, é um argumento econômico e administrativo relevante. Mas, também nele o que se revela é mais uma incoerência. Ora, hoje em dia é difícil ver nos processos que correm na Justiça do Trabalho uma defesa que não faça menção à Comissão de Conciliação Prévia, sinônimo, para esse segmento empresarial, de agilidade e eficiência. Pois bem, adotando-se os mesmos pressupostos da “modernidade”, o relevante problema destacado resolve-se facilmente: basta conduzir a questão a uma Comissão de Conciliação e Julgamento, formada no âmbito da empresa, composta por empregados da empresa, representantes do sindicato e representantes da empresa, para que avaliem os motivos da cessação pretendida pelo empregador. As ditas “Comissões de Fábrica”, nestes casos, teriam importante função a cumprir: decidir se as razões para a cessação do vínculo são válidas, ou não. Embora as “decisões” da Comissão possam ser revistas judicialmente, pois nenhuma lesão de direito pode ser excluída do Judiciário, é óbvio, que uma deliberação dessa natureza por um ente, do qual participam os próprios trabalhadores, fornece à empresa uma razoável segurança quanto ao acerto da posição adotada.

O artigo 8º. da Convenção, a propósito, fixa que a objeção do trabalhador, quanto aos motivos apresentados para a cessação, pode ser apresentada “perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma comissão de arbitragem ou um árbitro”.

Mas não. Esta parte do segmento empresarial vislumbra a “modernidade” apenas para implementar convenções que reduzam direitos trabalhistas e para instituir Comissões de Conciliação Prévia que favoreçam a prática de fraude aos direitos constituídos, forjando acordos com base na necessidade do trabalhador, já conduzido à condição de desemprego, tendo sido a cessação, lembre-se, se dado sem qualquer motivação.

Outra contradição insuperável dessa parcela empresarial é a de se apresentar para a sociedade como segmento que preza a “responsabilidade social” e, ao mesmo tempo, não respeitar esse valor com relação aos trabalhadores. Algumas empresas estabelecem um diálogo com a sociedade, no sentido de se demonstrarem preocupadas com o futuro do Planeta, com o eco-sistema, a sustentabilidade, mas não querem, de modo algum, dizer por que conduzem pessoas ao desemprego. Ou seja, cuidam de plantas e animais, remetem parte de seu imposto de renda para instituições de

caridade e até criam as suas próprias e por conta da publicidade dessas ações “solidárias” se sentem legitimadas para causar sofrimento às pessoas...

Não se pode olvidar, ademais, que o maior problema social da atualidade é, inegavelmente, o desemprego. O desemprego em uma sociedade marcadamente capitalista destrói a auto-estima, aniquilando o ser humano, e, ao mesmo tempo, é causa de uma série enorme de problemas que atingem toda a sociedade. O medo de ser conduzido ao desemprego, sem qualquer motivação, gera, inclusive, uma enorme fragilidade do empregado enquanto ainda ostenta tal condição.

O problema do desemprego, evidentemente, está ligado, de forma mais precisa, às políticas de macro-economia, considerados os arranjos comerciais e produtivos em escala mundial. Todavia, tem ligação estreita com a forma de regulação das relações de trabalho. A facilidade jurídica conferida aos empregadores para “dispensarem” seus empregados provoca uma grande rotatividade de mão-de-obra, que tanto impulsiona o desemprego quanto favorece a insegurança nas relações trabalhistas, e, ainda, fragiliza a situação do trabalhador, provocando a precarização das condições de trabalho.

Como releva estudo do Dieese², “em 2007, 14,3 milhões de trabalhadores foram admitidos e 12,7 milhões foram desligados das empresas. Do total de empregados desligados, 59,4%, ou 7,6 milhões foram dispensados por meio de demissões sem justa causa ou imotivada”. E prossegue: “A facilidade para demitir trabalhadores permite que as empresas utilizem esse mecanismo de rotatividade para reduzir os custos salariais, desligando profissionais que recebem maiores salários e 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”³.

Outro aspecto talvez ainda mais alarmante da prática de rotatividade de mão-de-obra é o da utilização extenuante do trabalho humano. Em relações de curto prazo, nas quais não se desenvolvem valores como a confiança e o respeito, o traço marcante é a exploração do trabalho da forma mais intensa possível. Nas inúmeras reclamações movidas na Justiça do Trabalho, quase sempre por ex-empregados, é possível observar a pouca duração dos contratos acompanhada de baixos

². Nota Técnica, n. 61, março de 2008.

³. Idem.

salários e extensas jornadas. É como se a empresa houvesse chupado a uva e jogado a casca fora, buscando outra uva, e depois outra e depois outra, sentindo ela própria muitas vezes o efeito dessa prática generalizada, pois encontra poucas uvas e muitas cascas⁴... E essas cascas, essas pessoas que são usadas até o talo em relações de trabalho precárias, vão se avolumando por aí e não raro, em razão das doenças profissionais adquiridas ou mesmo por desilusão, que, inegavelmente, provoca grandes males à saúde, são condenadas a procurar benefícios previdenciários e lá encontram um ente estatal, a Previdência Social, pronto para lhes negar direitos, partindo do pressuposto de que os trabalhadores querem se locupletar indevidamente. E a perversidade se completa...

No fundo, portanto, o que se pretende com os argumentos contrários à concessão de um mínimo de segurança jurídica aos trabalhadores é a manutenção de tudo isso, conferindo a possibilidade concreta de exploração do trabalho humano para além dos limites legais, pouco importando a condição humana e o futuro das pessoas, pois os vínculos sociais que se estabelecem no trabalho não são feitos para durar, são efêmeros, passageiros. Os trabalhadores são transformados em números, números que passam, como cometas, pelas instituições, e estas, sólidas, perenes, exemplos de sucesso e responsabilidade social... Em verdade, requer-se o permissivo para ir trocando de empregados como se troca uma roupa que fica suja de tanto ser usada...

Mesmo no aspecto administrativo as empresas que assim raciocinam deviam reparar que sua estrutura hierárquica, por problemas decorrentes da natureza humana, que emergem sobretudo quando pessoas são postas em posição de controle umas sobre as outras, pode, ela própria, estar gerando conflitos internos mal resolvidos, dando prioridade irrestrita à vontade unilateral do superior hierárquico, mas pode ocorrer que este não esteja imbuído do propósito maior da defesa dos verdadeiros interesses econômicos e administrativos da empresa. Os custos produtivos da excessiva rotatividade da mão-de-obra, talvez, ainda não tenham sido bem equacionados por essas empresas.

E, do ponto de vista macro-econômico a fragilidade que se tenta impor à relação de emprego, baseada em “liberdade” individual de “descontratar”, mostra-se, plenamente equivocada, pois, como demonstra a recente crise econômica, enfim verdadeiramente vivenciada, a manutenção dos empregos é uma questão de ordem pública, necessária para a preservação do próprio modelo capitalista.

⁴. No mundo do desemprego, as empresas não conseguem preencher suas vagas de emprego, sobretudo no que tange a serviços que exigem maior qualificação técnica.

Até bem pouco tempo atrás, sem muito apego às conseqüências, dizia-se, no Brasil, em bom português, que “se deve conferir às empresas o poder se livrarem de seus empregados quando bem entenderem”, mas, agora, diante de uma autêntica crise econômica, a prioridade, reconhece-se, é a preservação dos empregos, tida como política econômica nacional⁵ e até mundial. Em todos os países do mundo essa é a preocupação essencial, pois se sabe que um desemprego em massa, ainda que norteado pelos interesses particulares de cada empresa, conduz ao colapso do modelo econômico.

Os defensores da não ratificação da Convenção 158, acusando-a de retrocesso, ademais, sem perceber, estão afirmando que nossa legislação, ao permitir, na sua visão, a cessação imotivada, atende aos postulados de flexibilidade da economia produtiva. Ou seja, admitem que o direito do trabalho brasileiro está em conformidade com a realidade “moderna”. No entanto, são os mesmos que freqüentemente se levantam para atacar o “anacronismo” da legislação trabalhista nacional.

Além disso, reivindicam reformas para que a economia se desenvolva, sendo a legislação um óbice para tanto. Mas, se a legislação permite, segundo imaginam, uma rotativa irrestrita da mão-de-obra, que provoca esfacelamento da luta sindical e ineficácia concreta dos direitos trabalhistas, o fato concreto é que já se teria o paraíso imaginado da exploração sem peias do trabalho humano, advindo, inevitavelmente, a pergunta: então por que o sucesso econômico ainda não veio? E, sendo assim, como acreditar na idéia de que mais redução de direitos possa beneficiar a economia se até agora toda redução já implementada desde 1967 não trouxe tal benefício neste sentido?

O certo é que a defesa da não ratificação da Convenção da OIT está envolta em retóricas, que servem apenas para esconder propósitos não declarados de manutenção e aprofundamento de uma lógica de exploração e exclusão.

Importante perceber, também, que, na verdade, esses segmentos empresariais, formados principalmente por grandes empresas multinacionais, não reivindicam para si, mas por seus “parceiros” comerciais, já que, por conta de outro grave desvio jurídico, se implementou entre nós, e de forma cada vez mais intensa, a prática da intermediação de mão-de-obra, chamada, eufemisticamente, de “terceirização”. Não reivindicam, portanto, um direito próprio de “dispensar” empregados, pois, em realidade, nem empregados possuem mais – ou possuem muito

⁵. “Diante da crise, prioridade é emprego e crédito, diz Dilma”, 17/10 - 18:15 - Agência Estado.
http://ultimosegundo.ig.com.br/economia/2008/10/17/dilma_diante_da_crise_prioridade_e_emprego_e_credito_2054119.html

poucos. Querem apenas manter a lógica de um comércio de gente, sob a máscara de negócios jurídicos comerciais com empresas que lhe prestam serviços. Essa prática seria dificultada se as empresas prestadoras não pudessem contratar, descontratar, contratar, descontratar pessoas quando bem quisessem, em conformidade com as ingerências daquelas que tomam os seus serviços, ainda mais porque os tais negócios são necessariamente firmados por prazo determinado exatamente para que a cada nova negociação as grandes empresas, ditas “tomadoras” de serviço, explorem um pouco mais as empresas prestadoras, que, por sua vez, se vêem forçadas a “dispensar” trabalhadores e a contratar outros com menores salários e assim por diante...

Eis a coerência que está por trás de tantas incoerências e que pode ser facilmente percebida pelos fatos: enquanto a Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, de forma estrondosa, isto é, com intensa divulgação na mídia, aprovava o parecer contrário à ratificação da Convenção 158, da OIT, a Comissão do Trabalho da Câmara dos Deputados, na “calada da noite”, sem fazer alarde, isto é, sorratamente, endossava o Projeto de Lei 4.302/98, que amplia as possibilidades da terceirização, tentando legitimar inclusive a prática da prestação de serviços por trabalhador travestido de pessoa jurídica.

É preciso, no entanto, compreender, de uma vez por todas, que vivenciamos, agora, uma verdadeira crise econômica e que as soluções propugnadas nesta seara do mundo do trabalho não ajudam em nada a enfrentar os problemas que da crise decorre, muito pelo contrário, aprofundam a sua lógica. E, de todo modo, mesmo que assim não fosse, de que adianta salvar uma sociedade em que a tônica seja o comércio de gente ou, até pior, a transformação de pessoas em coisas que podem ser jogadas fora a partir de uma equação matemática?

A Espanha, por exemplo, que foi o país europeu em que mais se evidenciou a política de precarização das relações de trabalho é o local onde mais intensamente se sentem os efeitos da crise econômica, pois não há como “segurar” os empregos, que sequer existem. Experimenta as graves conseqüências do maior número de desempregados dos últimos 10 (dez) anos. Tentando “correr atrás do prejuízo”, o governo espanhol começa a analisar os seus planos e programas de emprego para ver se são adequados à atual conjuntura econômica. Uma das medidas já adotadas foi a da proibição de contratação de imigrantes nos países de origem. Outra, que se anuncia, é a de conferir maior proteção social para os trabalhadores abrangidos pela flexibilizadora “Lei do Trabalhador Autônomo”, que atualmente atinge três milhões de espanhóis.

O fato é que não é mais possível que debatamos os problemas de ordem pública do Brasil a partir de argumentos pouco sérios como o exposto na

manifestação da CNI – Confederação Nacional da Indústria, no sentido de que “não há porque o Brasil ratificar a Convenção 158 seguindo os passos de Etiópia e o Gabão”. A frase de efeito utilizada é uma agressão às inteligências dos interlocutores, pois que se apóia em proposital omissão, simplesmente desprezando o dado por ela mesma reconhecido de que a Convenção fora ratificada, dentre outros países, também pela Austrália, Finlândia, França, Luxemburgo, Portugal, Suécia e Espanha, sendo que quanto a este acabou não atingindo repercussão positiva exatamente pela excessiva adoção de contratos precários de contratação a curto prazo. Além disso, dever-se-ia saber que, seja pela adoção da Convenção 158, seja por outro mecanismo interno, praticamente nenhum país europeu, com exceção da própria Espanha, conhece a realidade de precarização vivida no Brasil. Itália e Alemanha possuem sistemas jurídicos de proteção do emprego muito mais rígidos que o previsto na Convenção 158, da OIT. É por isso, ademais, que na Alemanha, por exemplo, quando se discute os modelos de flexibilização, fala-se em “brasileirização” das relações de trabalho, para identificar o modelo mais precarizado de que se tem notícia na realidade ocidental.

As empresas multinacionais, instaladas no Brasil, mesmo americanas, sabem bem disso, pois convivem com preceitos jurídicos de contenção do emprego em seus países de origem muito mais rígidos do que se submetem aqui, onde, aliás, buscam apenas extrair o maior lucro possível, sem qualquer compromisso de construção de justiça social.

As empresas brasileiras, integrantes do Instituto Ethos ou que anunciam em seus “sites” a prática da responsabilidade social, que são empresas que pressupostamente respeitam os direitos humanos e reafirmam a importância da ética nos negócios, e que, portanto, não precisam se valer desses postulados que negam a condição humana de seus empregados e que burlam a eficácia da ordem jurídica social, bem que poderiam firmar uma Declaração Pública a favor da ratificação da Convenção 158 da OIT, para que os princípios que observam e que lhe geram custos tivessem que ser seguidos, obrigatoriamente, também por suas concorrentes.

O mesmo exemplo poderia, ademais, ser dado pela própria OIT, que, de forma meio enigmática, não se pôs em defesa aberta da ratificação da Convenção 158 no Brasil. O governo do Partido dos Trabalhadores, aliás, deveria fazer a sua parte, pois, afinal, sua atuação neste tema não foi além do envio da mensagem presidencial à Comissão do Congresso, deixando-a lá como um filho renegado.

São Paulo, 22 de outubro de 2008.