



Convenção 158 da OIT muda a forma de demissão no país

Muito vem se discutindo a respeito da volta da eficácia da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, impedindo o seu término, a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou comportamento do trabalhador ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa. Comprovada uma dessas causas — que não se confundem com a aplicação da justa causa, estabelecida no artigo 482 da CLT —, poderá a empresa dispensar seu funcionário sem qualquer indenização.

A Convenção 158 da OIT foi aprovada em 1982, introduzida no ordenamento jurídico brasileiro em 1992 e ratificada em 1996 pelo governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso. No entanto, ela deixou de vigorar em 20 de novembro de 1997, através do Decreto 2.100/1996, por denúncia feita pelo governo brasileiro à OIT.

A Contag (Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura), por sua vez, interpôs uma Ação Direta de Inconstitucionalidade questionando a validade da denúncia, por entender que a competência para formalizá-la era exclusivamente do Congresso Nacional, assim como fora a sua aprovação, havendo, portanto, uma inconstitucionalidade formal. A ADI 1.625 foi julgada no dia 30 de abril de 2008, sendo que o acórdão ainda não foi publicado.

Caso a ADI seja considerada procedente, a Convenção 158 da OIT voltará a vigorar na legislação brasileira. E quais seriam as consequências fáticas desta alteração legal para as empresas e empregados? Será que haverá estabilidade no emprego, estagnação na economia formal e proliferação da informalidade com o excessivo enrijecimento das regras trabalhistas, inibindo a geração de mais empregos e investidores externos? Ou haverá estabilidade para o trabalhador, menor rotatividade e diminuição da dispensa arbitrária? Ou ainda haverá o término da indenização da multa de 40% do FGTS?

O artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, impede a dispensa arbitrária, na forma da Lei Complementar. Ocorre que até a presente data, o governo nunca regulamentou esse artigo. Com a re-ratificação da Convenção 158, da OIT, surgem mais dúvidas ainda, tanto para os empregados quanto para os empregadores.

Isto porque a Convenção 158 da OIT trata sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, impedindo o seu término a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou comportamento do trabalhador. No entanto, caso não justificado o término da relação de trabalho pelo empregador dentre as hipóteses constantes no artigo 10º, da Convenção 158, da OIT, o empregador é obrigado a pagar uma indenização ao trabalhador.



É esta a redação do artigo 10º da Convenção 158, da OIT: “Artigo 10º — Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é justificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada”.

Ora, da forma como redigido o artigo 10º dessa Convenção, haverá, na verdade, uma nova forma de dispensa e que na verdade não gera qualquer ônus para o empregador. Atualmente, a denominada dispensa sem justa causa determina o pagamento da multa rescisória de 40% do FGTS. E, portanto, já existe a “indenização adequada” para as dispensas sem justificativa.

Como ficaria então a dispensa com as causas justificadoras elencadas pela Convenção 158?

A dúvida persiste, pois, ao dispensar um trabalhador através das causas justificadoras pelo artigo 10º, da Convenção 158, OIT, deverá a empresa fazer um processo administrativo, com direito de defesa do seu empregado, cuja decisão será de um organismo neutro.

É neste aspecto que o governo federal deverá se empenhar para regulamentar, pois esse processo administrativo deverá ser rápido, coerente, justo, sob pena de engessar as relações trabalhistas, causar transtornos administrativos, desequilibrar as contas financeiras da empresa, causar mal-estar para o empregado (que continuará trabalhando dentro de uma empresa que sabe não querer mais seus serviços) ou para a empresa (que poderá afastar o empregado, porém sendo obrigada a continuar pagando o seu salário), afastar investidores estrangeiros e proliferar ainda mais a informalidade e o pagamento por fora.

Na verdade, se retornar ao nosso ordenamento jurídico, a Convenção 158 transformará o ato individual da dispensa do empregado em procedimento de diálogo, causando forte impacto nas relações individuais de trabalho e alterando substancialmente a forma cultural de dispensa no nosso país.

O tempo nos dirá se será um avanço ou um retrocesso para o Direito do Trabalho e para a economia do país. O que é certo é que, concomitante com a re-ratificação da Convenção 158, da OIT, deverá o governo federal, em diálogo com os demais órgãos representativos de empregados, empregadores, sindicatos, juristas de renome e legisladores, regulamentar com urgência o artigo 7º, I, da CF de 88, evitando dúvidas e incertezas para os trabalhadores e empresas brasileiras e terceiros direta ou indiretamente envolvidos.

Date Created

25/05/2008