

CONVENÇÃO 158 da OIT

Tema importante para as empresas e para o país

Conheça o que é, os problemas que causa e porque não deve ser aprovada

1. O que está em jogo?

A Convenção 158 da OIT, de 1982, estabelece que um empregado só pode ser desligado por dificuldade econômica da empresa, mudança tecnológica ou por ineficiência do próprio empregado.

Mas, para tanto, há um longo ritual a ser respeitado. O empregador tem de explicar por escrito os motivos do desligamento. O empregado tem o direito de discordar e contestar, contando, inclusive, com a ajuda do seu sindicato. Essa contestação pode ser direta e oralmente ou em reuniões, por carta, via dirigentes sindicais, etc. Ela pode se repetir várias vezes. Nos países onde há esse sistema, o desligamento demora de 6 a 12 meses.

Quando se chega a um acordo, o desligamento é efetivado. Quando há impasse, o caso vai para a Justiça do Trabalho, onde o empregador terá o ônus da prova. Quando o juiz se convence dos motivos alegados, o empregado é desligado sem indenização. Caso contrário, o empregado continua no quadro da empresa e será indenizado por este período. Ou seja, não poderá ser desligado.

2. Que proteção contra a demissão tem o trabalhador brasileiro?

No Brasil, a demissão é desestimulada por um conjunto de custos que tem a empresa, ficando o trabalhador protegido por “seguros”. Ou seja, para atualizar seus quadros, ou em face de dificuldade econômica ou mudança tecnológica, o empregador dá ao empregado um aviso prévio de 30 dias e paga uma indenização de 40% do FGTS. O desligamento está feito. Por sua vez, o empregado recebe tudo o que tem no FGTS e

goza do seguro desemprego. A Convenção 158 instaura um sistema bem diferente do atual.

3. De que forma isso afeta a empresa?

Se o Brasil ratificar a Convenção 158, isso vira lei nacional. O empresário perderá a liberdade de contratar e descontratar. Isto é, pode contratar livremente, mas só pode descontratar se o empregado concordar com isso.

A burocracia do desligamento é longa e complexa. O empregado a ser desligado permanece na empresa por muito tempo. E pode ficar nela se não se chegar a um acordo.

Isso encarece o trabalho e reduz a capacidade da empresa adequar seu quadro de pessoal às suas necessidades – o que afeta a produtividade e a competitividade. O fato é que nenhuma empresa quer perder funcionários com os quais tem uma relação de trabalho produtiva para as partes.

4. Brasil é obrigado a ratificar essa Convenção? Quais os países que ratificaram? O que aconteceu com eles?

Não. O Brasil não é obrigado. A própria Convenção dá essa liberdade aos países membros da OIT. De um total de 180 países, apenas 34 países a ratificaram. Na maioria, são nações pouco desenvolvidas como, por exemplo, Camarões, República do Congo, Etiópia, Gabão, Iêmen, Lesoto, Maluí, Macedônia, Marrocos, Moldávia, Montenegro, Namíbia, Nigéria, Papua-Nova Guiné, República Centro-Africana, Santa Lúcia, Sérvia, Ucrânia, Uganda, Venezuela e Zâmbia.

Entre os países mais desenvolvidos destacam-se apenas seis, a Espanha, Finlândia, França, Portugal, Austrália e Suécia. Mas essa sistemática enrijeceu tanto a dispensa nesses países que as empresas ficaram com medo de contratar. O desemprego aumentou muito. Foi preciso criar novas formas de contratação (tempo parcial, prazo determinado, por tarefa, etc.) para contornar a rigidez da Convenção 158.

5. Isso é bom para os trabalhadores?

Ao contrário. Com uma sistemática cara e complexa como essa, as empresas relutam em abrir vagas. É uma péssima notícia para os que precisam se empregar, em especial os jovens, cuja taxa de desemprego no Brasil ultrapassa a casa dos 20%.

Em muitos casos, especialmente as micro e pequenas empresas serão forçadas a trabalhar com mais informalidade. Há ainda os casos de empresas que tem a opção de mudar de país por ter perdido a sua liberdade, além da oneração dos custos de produção.

6. Qual é o impacto no desemprego presente e futuro?

No curto prazo, o aumento de custos e de burocracia, inibe a geração de emprego e eleva o desemprego. No médio prazo, agrava ainda mais essa situação porque as despesas com seguro desemprego crescem muito e exigem recursos do governo – recursos que seriam investidos em áreas que geram muitos empregos como é o caso da infra-estrutura, saúde, educação, segurança, previdência, etc. Novamente, a conta final sobra para os trabalhadores que não conseguem onde trabalhar.

7. Qual é o impacto na economia em geral?

Tanto pelo desestímulo ao setor privado como pelo enfraquecimento dos investimentos públicos, a economia como um todo reduz sua capacidade de criar novos postos de trabalho. Os países que adotaram critérios complexos para desligar empregados têm taxas mais altas de desemprego do que os que adotam critérios mais simples.

A segurança do trabalhador está no crescimento da economia e na sua crescente capacitação.

8. Qual é o impacto nas relações de trabalho?

Essa sistemática instala um clima conflitivo dentro da empresa. As desavenças entre a empresa e o empregado a ser demitido contaminam outros empregados. O sindicato entra no meio. Estimula-se a confrontação, o que também afeta a competitividade. Não é possível ganhar a guerra externa num clima de guerra interna.



O sistema praticamente cristaliza a ação trabalhista após o desligamento. Isto faz crescer o número de ações judiciais. O Brasil já tem mais de 2 milhões de ações trabalhistas por ano. É um absurdo! A Inglaterra tem 115 mil está preocupada. Os Estados Unidos tem cerca de 75 mil. E o Japão tem apenas 2.500 ações trabalhistas por ano.

Um dos fatores mais importantes para de alcançar boa produtividade na empresa é a parceria entre empregados e empregadores. Em clima de briga todos perdem. A Convenção 158 instiga a desavença. É ruim para todos.

9. Há problemas indiretos?

Há vários. Um deles diz respeito à obrigação da empresa declarar publicamente que enfrenta dificuldades do ponto de vista econômico para justificar desligamentos.

Esses momentos muitas vezes são passageiros. Amanhã a empresa se recompõe e passa a admitir novamente. Mas, quando a exposição dos seus problemas econômicos é amplificada, esses problemas se agravam. Ao dar publicidade à sua fragilidade, a empresa perde a confiança dos bancos que a financiam. A reputação da empresa é afetada. Os consumidores de seus produtos procuram alternativas. Sua imagem se deteriora.

Ou seja, tudo é agravado. Um problema passageiro pode se transformar em séria crise, podendo levar a empresa à falência. Todos perdem. E a concorrência não vai perdoar. Ao contrário, vai tirar vantagem do infortúnio da empresa atingida. Tudo por causa da complicação na hora de renovar os quadros de pessoal.

10. Afinal, o que é uma Convenção da OIT? Por que ratificar? Quando ratificar?

As convenções da OIT são negociadas e acertadas entre representantes de empregados, empregadores e governos que se reúnem anualmente na sede daquele órgão, em Genebra.



Elas visam estabelecer normas básicas para o mundo do trabalho. Mas elas variam muito na sua importância. Por exemplo, a Convenção 182 visa eliminar as piores formas de trabalho infantil para menores de 18 anos, afastando-os da prostituição, dos salões de jogos, de trabalhos pesados, de guerras, etc.. Trata-se uma proteção incontestável. É uma exigência da civilização.

Essa convenção foi aprovada por unanimidade dos países presentes. Não há o que questionar. Mas, as convenções de cunho econômico são diferentes. Cada país tem sua própria realidade. Por isso, as ratificações são menos numerosas. E a Convenção 158 foi uma das menos ratificadas até o momento. 88,6% do PIB mundial não ratificou a convenção 158 por uma série de razões, mas particularmente por sua inadequação ao ambiente globalizado, onde a competitividade econômica é imprescindível para o desenvolvimento sustentável.

A OIT respeita essas diferenças e, por isso, não obriga as nações a ratificarem o que contraria suas leis e suas realidades econômicas. Não há porque o Brasil ratificar a Convenção 158 seguindo os passos de Etiópia e o Gabão. Há várias outras convenções da OIT que não foram ratificadas pelo Brasil. Convenção não tem nada de sagrado. É importante não ratificar esta ou aquela quando elas contrariam nossas tradições, valores, ordem jurídica, condições econômicas, etc.