

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC / COGEAE**

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM  
ECONOMIA E GESTÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**O DEBATE ACERCA DA CONVENÇÃO 158 DA OIT:  
RETROCESSO OU AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

**CLAUDEMIR RAMOS DA SILVA SUGAHARA**

**SÃO PAULO**

**2009**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO**

**PUC / COGEAE**

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM  
ECONOMIA E GESTÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

**O DEBATE ACERCA DA CONVENÇÃO 158 DA OIT:  
RETROCESSO OU AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

**CLAUDEMIR RAMOS DA SILVA SUGAHARA**

**Monografia apresentada como exigência  
parcial para conclusão do Curso de  
Especialização em Economia e Gestão  
das Relações de Trabalho à Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo, sob  
orientação do Prof. Dr. Arnaldo José  
França Mazzei Nogueira**

**SÃO PAULO**

**2009**

SUGAHARA, Claudemir Ramos da Silva. O DEBATE ACERCA DA CONVENÇÃO 158 DA OIT: RETROCESSO OU AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, São Paulo, PUCSP - COGEAE, 2009, 36p.

(Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Economia e Gestão das Relações de Trabalho

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Coordenação Geral de Especialização e Aperfeiçoamento e Extensão)

Palavras-Chave: Convenção 158 – OIT – Relações de trabalho.

**Agradeço a Deus pela conquista de mais esta etapa. Meu muito obrigado a todos os professores do curso pela dedicação, em especial ao Prof. Dr. Arnaldo Nogueira, também por sua orientação.**

**O DEBATE ACERCA DA CONVENÇÃO 158 DA OIT:  
RETROCESSO OU AVANÇO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.**

**ORIENTADOR PROF. DR. ARNALDO JOSÉ FRNÇA MAZZEI NOGUEIRA**

## RESUMO

Os estudos mostram que o maior problema social da atualidade é sem dúvida o desemprego. A crise nos Estados Unidos afetou o mundo inteiro desde 2008 e persiste em 2009. Essa crise atingiu a população mundial de forma geral independente de posição social, mantendo-se é claro as devidas proporções.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da revolução industrial, procurando legislar a favor do trabalhador. Sua criação baseou-se entre outras coisas, no desejo de melhorar as relações de trabalho.

Com base nisso no primeiro capítulo, descrevemos o que é a OIT e o panorama geral da Convenção 158 no mundo.

No segundo capítulo, tratamos do histórico dos países que ratificaram a Convenção 158 e suas conseqüências.

No terceiro capítulo descrevemos o Brasil e a Convenção 158, sua ratificação e revogação pelo Governo Brasileiro, e seus motivos.

Finalmente na conclusão, procuramos responder nossa indagação principal. Que tipo de relações de trabalho nos reserva o futuro, num mundo em que cada vez mais estão sendo criadas novas formas de se redefinir o trabalho autônomo, portanto sem vínculo e sem proteção social?

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>08</b>
<b>I - A OIT E O PANORAMA GERAL DA 158 NO MUNDO .....</b>	<b>12</b>
<b>II - HISTÓRICO GERAL DOS PAÍSES QUE RATIFICARAM A 158 .....</b>	<b>17</b>
<b>III - O BRASIL E A CONVENÇÃO 158 .....</b>	<b>26</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>36</b>

## INTRODUÇÃO

Sabemos que o maior problema social da atualidade é inegavelmente, o desemprego, pois deste decorre a fome. A crise nos Estados Unidos teve um efeito cascata para o resto do mundo em 2008. Sabemos que o desemprego, em uma sociedade marcadamente capitalista tem como um dos efeitos imediatos a destruição da auto-estima, destruindo o ser humano, e conseqüentemente ocasionam vários outros problemas que atingem a sociedade como um todo.

O modelo brasileiro de relações de trabalho é descrito por muitos analistas como corporativo. Partindo da maneira como é organizado este tipo de sociedade, que é através das grandes corporações, e como os grupos de interesse, se organiza no processo de ação coletiva, para os teóricos que adotam um modelo corporativista, qualquer coisa na sociedade moderna está aberta a negociação, até mesmo as bases do capital. Embora reconhecendo a desigualdade de poder entre diferentes grupos não atribuem à estrutura de classes, como os marxistas, mas à organização e à mobilização. As organizações conseguem poder quando, adquirem o monopólio da representatividade formal de uma categoria particular de interesses funcionais. Assim, embora os interesses de classe consistam em uma das bases para a organização e o reconhecimento público, não são a única.

A OIT – Organização Internacional do Trabalho é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. A legislação trabalhista internacional surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas sobre o custo humano da revolução industrial, procurando legislar a favor do trabalhador.

As raízes da OIT estão no século XIX, quando os líderes industriais Robert Owen e Daniel Le Grand apoiaram o desenvolvimento e harmonização de legislação trabalhista e melhorias nas relações de trabalho. A criação de uma organização internacional como essa para as questões de trabalho baseou-se em argumentos:

- i) Humanitários: condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores;
- ii) Políticos: risco de conflitos sociais ameaçando a paz; e
- iii) Econômicos: países que não adotaram condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições em outros países.

Essa organização foi criada pela Conferência de Paz, assinada em Versalhes no ano de 1919, tem como função central garantir que sejam impostos pelos países, alguns limites ao poder econômico, com vistas a preservação da dignidade dos trabalhadores, buscando enfim, concretizar a universalização dos ideais de justiça social e proteção do trabalhador no mundo internacional do trabalho.

Até que ponto uma convenção, proposta por um organismo internacional reconhecido e respeitado pelas mais diversas nações, pode e deve influenciar o parlamento nacional brasileiro, quanto ao reconhecimento de sua aplicabilidade e resultado político-social.

Como devemos tratar os estudos apresentados por organismos internacionais que buscam, sobretudo, a promoção de justiça social dentre as nações. Considerando que é a sociedade quem primeiro se transforma, e que com ela se transformam as necessidades jurídicas, políticas, econômicas e sociais, não seria o mercado de trabalho quem deveria ser exaustivamente dissecado ao invés de investir muito tempo e dinheiro públicos em intermináveis, nem por isto concretos, embates jurídicos dos que defendem a ratificação da Convenção 158 e os que assinaram, assinam e assinarão sua revogação, visto a entenderam como um mero complicador das relações de trabalho.

Que tipo de relações de trabalho nos reserva o futuro, num mundo em que cada vez mais estão sendo criadas novas formas de se redefinir o trabalho autônomo, portanto sem vínculo e sem proteção social.

Pauta integrante do Eixo Político da 10ª Conferência Nacional dos Bancários realizada entre 25 a 29 de julho de 2008, Convenção 158 da OIT - Organização Internacional do Trabalho tem estado muito presente nas plenárias e outras discussões acerca do futuro do mundo do trabalho, tanto que na pesquisa para consolidação dos itens propostos a compor a pauta de reivindicações para a campanha salarial deste ano, o item *Ratificação da Convenção 158 da OIT* alcançou o quinto lugar da lista composta por mais de uma dezena de itens. O curioso é que muito embora não seja um assunto muito abordado pelos canais de comunicação, este tema tenha uma significância maior que outros historicamente presentes nas campanhas salariais da classe trabalhadora.

Acreditamos que esse trabalho pode trazer um convite ao debate científico, visto tratar-se de uma discussão atual no mundo do trabalho, sobretudo por sua implicação direta na forma como se registram atualmente as relações de trabalho.

Ao pesquisarmos sobre a Convenção 158, nos damos conta de que a quase totalidade dos artigos, pesquisas científicas e livros especializados são de ótica jurídica e quase não há trabalhos sob a ótica econômica. Isto posto, buscaremos tratar este tema com enfoque notadamente político-econômico, levantando os aspectos que consolidam o cenário que venha sustentar as discussões acerca da Convenção 158 da OIT.

Cabe ressaltar que as conclusões resultantes desta pesquisa, senão vierem a preencher algumas destas lacunas, deverão, no mínimo, nos levar a refletir sobre a essência da verdadeira reforma quem sendo proposta desde a origem do debate acerca da ratificação da Convenção 158 pelo Brasil, e deverá ser aprofundada posteriormente na apresentação e defesa de dissertação do Mestrado em Economia Política da PUC-SP.

Objetivou-se nessa pesquisa organizar os discursos dos atores sociais acerca da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. Partiremos da pesquisa bibliográfica visando alicerçar nossa argumentação quanto à criação da Convenção 158 da OIT, organizando sua história e consolidando os discursos dos atores sociais acerca da referida convenção.

## CAPÍTULO I

### A OIT E O PANORAMA GERAL DA 158 NO MUNDO

Segundo Viana (1996), a Organização Internacional do Trabalho, foi criada pela Conferência da Paz, em junho de 1919, em Versalhes, após a primeira guerra mundial e sua do tratado de Versalhes. Teve objetivo de promover a justiça social com o recorte para a consolidação dos direitos humanos e trabalhistas, como assim como a paz social.

Sua criação teve como base argumentos humanitários e políticos, denunciando as condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e vida dos trabalhadores durante a Revolução Industrial. Nessa época a burguesia industrial buscando altos lucros e menores custos e acelerar a produção de mercadorias através da exploração do trabalhador, renegou condições minimamente humanas de trabalho.

Através da luta dos proletários por melhores condições de vida e trabalho formou-se o Estado de Bem Estar Social, no final do século XIX. Com isso o Estado interferiu diretamente nas relações privadas para regulamentar a relação de trabalho e dar proteção social aos indivíduos alijados do mercado de trabalho. A OIT sugiu no plano político a mais importante organização internacional com a função de assegurar bases sólidas para a paz mundial.

Essa instituição, é a única agência do sistema das Nações Unidas que possui estrutura tripartite onde encontramos representantes das organizações: sindicais, dos patronais e dos governos de todos os países membros em igual situação de poder, visando fortalecer o diálogo social e a formação de normas internacionais do trabalho vantajosas para todos os trabalhadores.

O conselho administrativo; conferência internacional do trabalho e o escritório central se contituem na estrutura da OIT, sendo a conferência internacional do trabalho o órgão supremo dessa organização. Esse órgão traça as diretrizes gerais da política social adotada pela OIT, resolvendo as questões relativas à inobservância

por parte dos estados membros das normas internacionais do trabalho ratificadas por eles.

Na primeira metade do século XX em diversos estados nacionais se generalizou que o Estado deveria interferir nas relações sociopolíticas e econômicas. Esse movimento por parte da classe operaria serviu de base para o nascimento do direito social ao trabalho, considerado um dos direitos fundamentais do cidadão.

Em 1944, à luz dos efeitos da Grande Depressão e da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia como anexo da sua Constituição. A Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Em 1969, em seu 50º aniversário, a Organização foi agraciada com o Prêmio Nobel da Paz. Em seu discurso, o presidente do Comitê do Prêmio Nobel afirmou que a OIT era "uma das raras criações institucionais das quais a raça humana podia orgulhar-se".

Em 1998, foi adotada a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros.

Desde 1999, a OIT trabalha pela manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social.

O escritório da OIT no Brasil atua na promoção dos quatro objetivos estratégicos da Organização, com atividades próprias e em cooperação com os demais escritórios, especialmente o regional (Lima), e o central (Genebra), na concepção e implementação de programas, projetos e atividades de cooperação técnica no Brasil. Essas atividades visam o aperfeiçoamento das normas e das relações trabalhistas, e das políticas e programas de emprego e formação profissional e de proteção social.

No contexto de promoção do *Trabalho Decente*, a OIT Brasil oferece cooperação técnica aos programas prioritários e reformas sociais do Governo brasileiro, incluindo o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, Fome Zero, Primeiro Emprego e diversos programas governamentais e não governamentais de erradicação e prevenção:

- i) Do trabalho infantil;
- ii) Do combate à exploração sexual de menores;
- iii) Da promoção de igualdade de gênero e raça para a redução da pobreza;
- iv) Da geração de empregos;
- v) Do fortalecimento do diálogo social; e
- vi) De programas de proteção social.

### **Organização das Nações Unidas**

Fundada em 24 de outubro de 1945, na cidade de São Francisco (Califórnia – Estados Unidos), a ONU<sup>1</sup> é uma organização constituída por governos da maioria dos países do mundo. É a maior organização internacional, cujo objetivo principal é criar e colocar em prática mecanismos que possibilitem a segurança internacional, desenvolvimento econômico, definição de leis internacionais, respeito aos direitos humanos e o progresso social.

Quando foi fundada, logo após a Segunda Guerra Mundial, contava com a participação de 51 nações. Ainda no clima do pós-guerra, a ONU procurou desenvolver mecanismos multilaterais para evitar um novo conflito armado mundial. Atualmente, conta com 192 países membros, sendo que cinco deles (Estados Unidos,

---

<sup>1</sup> Organização das Nações Unidas

China, Rússia, Reino Unido e França) fazem parte do Conselho de Segurança. Este pequeno grupo tem o poder de veto sobre qualquer resolução da ONU.

A sede principal da ONU fica na cidade de Nova Iorque e seus representantes definem, através de reuniões constantes, leis e projetos sobre temas políticos, administrativos e diplomáticos internacionais. A ONU está dividida em vários organismos administrativos como, por exemplo, Corte Internacional de Justiça, Conselho Econômico e Social, Assembléia Geral entre outros.

A Carta das Nações Unidas define como objetivos principais da ONU:

- i) Defesa dos direitos fundamentais do ser humano;
- ii) Garantir a paz mundial, colocando-se contra qualquer tipo de conflito armado;
- iii) Busca de mecanismos que promovam o progresso social das nações;
- iv) Criação de condições que mantenham a justiça e o direito internacional.

As línguas oficiais da ONU são inglês, francês, russo, mandarim, espanhol e árabe. Sua manutenção se dá através de contribuições financeiras feitas pelos países membros. Os países que mais contribuem são: Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália e Canadá.

Em cada ano, no dia 24 de outubro comemora-se o Dia da ONU.

### **Convenção 158**

A Convenção 158 da OIT, entre outros aspectos, trata principalmente da proibição da demissão imotivada, ou seja, sem justa causa. Com a ratificação dessa convenção, a demissão só será permitida caso haja comprovação de algum motivo

referente à competência, comportamento ou necessidade de funcionamento da empresa.

Segundo a Convenção, para que haja demissão, a empresa deverá instaurar um processo administrativo, oferecendo ao empregado o direito de defesa, e a decisão será proferida por uma entidade neutra. Vale lembrar que a demissão motivada não deve ser confundida com as razões da justa causa, cuja demissão poderá ser realizada sem a exigência de qualquer indenização.

A ratificação dessa Convenção seria leviana e inócua, tendo em vista que no Brasil, já existe a proteção contra a dispensa arbitrária, como o recolhimento do FGTS e sua multa indenizatória de 40%, além do seguro desemprego, que ampara o trabalhador enquanto procura um novo emprego.

Além disso, nossa legislação dispõe de estabilidade provisória para empregados em situações especiais, tais como a da licença maternidade, estabilidade acidentária, em caso de acidente de trabalho, e a estabilidade para trabalhadores que tenham adquirido doença profissional, dentre outras.

A tentativa da validação da Convenção 158 da OIT tem o caráter meramente idealista e político, pois teve, curiosamente, seu debate renascido justamente em ano de eleições. Trataremos dessa Lei mais a frente, em capítulo específico.

## CAPÍTULO II

### HISTÓRICO GERAL DOS PAÍSES QUE RATIFICARAM A 158

A redução da jornada de trabalho e a ratificação das convenções da OIT que proíbe a demissão imotivada (158) e que estabelece a negociação no serviço público (151) estão em plena discussão na Câmara dos Deputados.

As três iniciativas (que fazem parte da pauta dos trabalhadores no Congresso nacional) demonstram que a classe trabalhadora deseja participar da riqueza produzida pela nação. Até porque, quando o cenário econômico é de recessão, quem paga a conta com o desemprego e a redução da renda são os trabalhadores. Portanto, nada mais justo que, num momento de melhora considerável dos indicadores da economia e do mercado de trabalho, os trabalhadores tenham acesso ao pleno emprego e ganhos na renda.

Infelizmente, esta lógica humanista enfrenta resistência de uma elite econômica de pensamento tacanho. A elite econômica brasileira é muito generosa para si mesma, porém, nunca foi capaz de repartir renda com o povo trabalhador. Neste momento a alta rotatividade de mão de obra (em média 40% nos últimos 10 anos) é o mecanismo que acaba jogando para baixo o salário médio do trabalhador, segundo o DIEESE, em 2005, a variação salarial entre admitidos e demitidos foi de -11,42%, em 2006 de -11,06% e em 2007 de -9,15%.

Quase vinte anos depois, o discurso recheado de ameaças e mentiras continua sendo o argumento mais atual dos empresários. A proposta de redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais – ponto presente em várias proposições legislativas na Câmara dos Deputados – foi objeto de um intenso debate na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público em audiência pública em 27 de março. Naquela oportunidade, os representantes das confederações patronais

mostraram-se frontalmente contrários a proposta. Iniciaram o debate acusando, a conseqüente geração de empregos, de mentirosa, para em seguida prever a perda de competitividade com produtos estrangeiros e, por fim, para aceitar uma eventual redução da jornada apenas através de acordos ou convenções coletivas.

Presente no debate, nossa resposta foi realista: a conjuntura econômica favorável e o quadro de novas tecnologias e métodos organizacionais dos recursos produtivos permitem a redução da jornada sem redução do salário. Definitivamente não é questão de opinião, é matemática: a redução das horas trabalhadas com restrição nas horas-extras criará novos empregos. Por outro lado, o DIEESE sintetiza com facilidade o que torna um país competitivo como sendo as vantagens sistêmicas oferecidas: o financiamento do capital de giro, redes de institutos de pesquisas e universidades voltados ao desenvolvimento tecnológico, população com altas taxas de escolaridade, trabalhadores especializados, infra-estrutura desenvolvida, etc. O custo da redução da jornada de trabalho, em relação ao custo total da produção, é irrisório e não será este fator que retirará a competitividade das empresas.

Porém, nenhum outro debate despertou de tal forma a ira patronal quanto à proposta de ratificação da convenção 158. Neste debate, também realizado no plenário da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público em 22 de abril, foi possível saber o nível de mentiras que os representantes patronais estão dispostos a arquitetar para barrar a distribuição de renda. Para os representantes da classe patronal a ratificação da convenção 158 e, a conseqüente, proibição da despedida imotivada, é suficiente para elevar os custos da empresas e reduzir a competitividade e fazer explodir o desemprego. E, de forma cínica, afirmam que a regulamentação acabará com o FGTS do trabalhador.

Para justificar suas previsões catastróficas, o patronato tenta se apropriar da experiência internacional para dizer que "dos países que a ratificaram, a maioria é subdesenvolvida. Os desenvolvidos que a adotaram tiveram que criar uma série de medidas para viabilizá-la". Tal argumentação parte do falacioso pressuposto de que os mercados das nações são homogêneos e desconsideram a grande rotatividade de mão de obra imposta pela demissão sem justa causa no Brasil.

Não bastasse isto, há de se considerar, ainda, que tem plena vigência no nosso ordenamento, a Convenção 158, da OIT<sup>2</sup>, que regula, exatamente, as hipóteses de dispensa arbitrária.

Sobre a eficácia de tal Convenção no ordenamento interno, vale lembrar que o direito do trabalho, pós-guerra, seguiu a tendência do direito previdenciário de expansão e internacionalização, com o objetivo de diminuir ou minimizar as diferenças sociais e dificultar uma concorrência econômica entre os países, tendo por base o custo social.

Após o final da 1ª Grande Guerra (1919: Tratado de Versalhes) é criada a OIT, e ao final da 2ª Guerra Mundial (1944: Conferência de Filadélfia) o campo de atuação da OIT é ampliado, consagrando-se os princípios de que o trabalho não é mercadoria e de que o progresso econômico, apesar de importante, não é suficiente para assegurar a justiça social, cabendo aos Estados a imposição de limites ao poder econômico para fins de preservação da dignidade humana a OIT delibera por ato de sua assembléia geral, da qual participam todos os estados membros da OIT, os quais se fazem presentes por seus delegados, que, por sua vez, são representantes de três segmentos sociais (o governo, os empregados e os empregadores).

Em 1982 a Convenção 158 foi aprovada pela OIT, antes da queda do muro de Berlim e da aceleração da globalização da economia. Ela já nasceu defasada da realidade, tanto que, dos 180 países filiados à OIT, apenas 34 países ratificaram a Convenção 158, na maioria, 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 (Neto, 1997).

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

---

<sup>2</sup> Organização Internacional do Trabalho.

determinado, por tarefa, etc.) para contornar a rigidez da Convenção 158, como fizeram França e Espanha.

A França implantou, em 2007, várias medidas, entre elas: contratos de prazo determinado de 18 meses, renováveis, para os trabalhadores com mais de 57 anos; para os demais empregados o aumento do tempo do contrato com prazo determinado para até seis meses. Em janeiro deste ano, empregadores e trabalhadores franceses, representados, respectivamente por MEDEF, CGPME e UPA e por várias centrais sindicais - FO, CFDT, CFTC, e CFE-CGC (a CGT recusou-se), firmaram um acordo em torno de uma série de medidas com vistas a uma flexibilidade, buscando um equilíbrio aceitável entre uma maior flexibilidade do mercado de trabalho e uma segurança das carreiras profissionais dos assalariados, sujeitos a mudar de emprego com maior frequência. E o governo francês trabalha um projeto de lei na mesma direção do acordo. A inspiração vem da experiência bem-sucedida da aplicação do modelo, há mais tempo, na Dinamarca.

O Brasil não é obrigado a ratificar essa convenção. A própria Convenção dá essa liberdade aos países membros da OIT.

Os empregados desligados das empresas, no Brasil, têm um conjunto de medidas compensatórias, garantido por lei e pela Constituição Federal:

- i) Um aviso prévio de 30 dias para procurar outro emprego;
- ii) A reserva dos depósitos feitos pela empresa no FGTS, que pode ser retirada, em caso de demissão;
- iii) Uma indenização igual a 40% dos depósitos acumulados no FGTS;
- iv) Seguro-desemprego por até cinco meses.

De resto, a demissão por justa causa já está regulada no artigo 482 da CLT.

É, sem dúvida, um sistema mais simples e menos conflitivo (Godoy, 2008).

Segundo *Bittencourt*<sup>3</sup>, O Brasil ratificou a Convenção 158 da OIT em cinco de janeiro de 1995, mas a ratificação interna se deu por meio do Decreto nº 1.855/96. A convenção foi denunciada durante o governo FHC, em 20 de novembro de 1996 com o Decreto 2.100, acatando o ADIN (Ação Direta de Inconstitucionalidade) encaminhada pela CNT (Confederação Nacional do Transporte) e a CNI (Confederação Nacional da Indústria), alegando incompatibilidade dos artigos 4 e 10 da Convenção 158 com os artigos 7º, Inciso I da Constituição Federal.

Segundo Souto Maior<sup>4</sup>, 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 e favor da ratificação da Convenção no Brasil.

As Instituições ligadas ao patronato ao contra a ratificação, se preocupam com a possibilidade de ratificação da Convenção e conseqüentemente. Temos como exemplo a FIRJAN, Federação das Indústrias do Rio de Janeiro, que se manifestou no sentido de que a ratificação equivaleria à “criação do emprego

---

<sup>3</sup> Assessoria de Imprensa CNM/CUT 06/09/2007

<sup>4</sup> Juiz do Trabalho, titular da 3ª. Vara de Jundiaí e professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP.

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”.

Para Souto Maior, 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?"

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, já citados anteriormente, 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.

Já se esperava que o patronato ficasse contra a aprovação dessa proposta, visto que ao se negar a pertinência da ratificação da Convenção 158, esta defendendo a eficácia produtiva das empresas, e inversamente, defendendo a possibilidade de uma pessoa perder a sua fonte de sustento, e de sua família, sem uma razão suficiente para tanto.

Essas pessoas/empresas contrárias à ratificação da Convenção pelo Brasil, 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.

Podemos ressaltar também que os direitos das empresas, 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, estão

juridicamente preservados pela Convenção 158 da OIT, como 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.”*

Portanto é impossível compreender os argumentos contrários a convenção, da classe patronal. Na verdade o empresariado 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.

Sabemos que 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.

A tranqüilidade jurídica conferida aos empregadores para “dispensarem” seus empregados provoca uma grande rotatividade de mão-de-obra no Brasil, 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.

Esse argumento é comprovado com base nos dados do DIEESE<sup>5</sup>, “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

---

<sup>5</sup> Nota Técnica, n. 61, março de 2008.

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”<sup>6</sup>.

O que os empresários querem com os argumentos contrários à concessão de um mínimo de segurança jurídica aos trabalhadores é na verdade 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, são passageiros.

Os trabalhadores são transformados em números, números que passam como cometas, pelas instituições, e estas, sólidas, perenes, exemplos de sucesso e responsabilidade social falsamente declarada. Os que defendem a não ratificação da Convenção 158, acusando-a de retrocesso, sem perceber, que são eles que desejam perpetuar uma sociedade retrógrada onde o trabalhador é apenas um instrumento de manobra, uma conta contábil do Plano de Contas das Empresas.

As palavras de Nascimento (1998) são importantes para ilustrar nosso pensamento em relação a 158:

*“Não tenho dúvidas em concluir desde logo que há inovações previstas na Convenção 158 da OIT, comparada com o modelo brasileiro de dispensa de empregados e que segundo a ordem de importância que julgo terem, passam a ser enumeradas. São basicamente duas principais: a dispensa coletiva como um procedimento e a concessão de oportunidade ao emprego para, antes de despedido, manifestar-se sobre as razões da dispensa”.*

---

<sup>6</sup> Idem.

A 158 não é inconstitucional, na visão de NETO (1997), apesar de muitos quererem o contrário. Seus teores são auto-aplicáveis. O autor resulta que o Direito do Trabalho é a expressão mais autêntica de humanismo jurídico.

A convenção 158 da OIT tem como objeto a proteção ao trabalho contra a despedida imotivada e arbitrária, procurando proteger a relação de emprego que consiste na relação de trabalho entre quem contrata, organiza, dirige e fiscaliza a atividade de produção, o empregador, e quem executa o labor, o empregado.

Temos consciência de que é a precarização do emprego que alimenta o desemprego e faz que essa situação do trabalho, fique cada vez mais frágil, forçando as pessoas a se encontrarem numa condição vulnerável, submissas às regras do mercado econômico internacional e às regelações de proteção do Direito do Trabalho Brasileiro. Portanto para que:

*“... a justiça não seja a justiça dos opressores, é preciso que ela seja independente. Justiça sem Garantias é justiça subordinada ao mandonismo, aos poderosos do dia, ao capricho dos áulicos. Justiça independente é justiça com possibilidade de ser justiça do povo” (HERKENHOFF, 2005).*

### CAPÍTULO III

#### O BRASIL E A CONVENÇÃO 158

No Brasil, segundo PETTA (2009) <sup>7</sup>, a Convenção 158 foi promulgada pelo Congresso Nacional em 1992, sendo que, no apagar das luzes de 1996, no dia 20 de dezembro, foi denunciada pelo Governo FHC, mais uma vez satisfazendo os interesses dos gananciosos empresários, ávidos de demitir, na maioria das vezes arbitrariamente, tendo sempre como objetivo principal o aumento do nível da exploração da mais valia.

Em fevereiro de 2008, o presidente Lula encaminhou novamente ao Congresso Nacional para apreciação dos parlamentares, a Convenção 158 da OIT. Em fevereiro de 2008, o presidente Lula encaminhou novamente ao Congresso Nacional para apreciação dos parlamentares, a Convenção 158 da OIT.

Mas, outra vez, os empresários fazem todo o possível para não haver a ratificação, enquanto as centrais sindicais de trabalhadores, inclusive a CTB, colocam a ratificação da Convenção 158 como uma das principais reivindicações, manifestada nos atos públicos que acontecem em todo o Brasil.

Mesmo nos momentos de recordes de contratação formal, como ocorreu no Brasil, no período 2003 até novembro de 2008, era necessário a ratificação da Convenção 158 da OIT para dificultar demissões injustificadas. Porém, essa necessidade cresce ainda mais num período de crise como a que vivemos no momento atual.

O DIEESE em 2009 mostra que, no período de dezembro de 2008, até março de 2009, houve uma queda de 2,3% no total de empregos celetistas (leia-se:

---

<sup>7</sup> Augusto César Petta. Professor e Coordenador-Técnico do Centro de Estudos Sindicais (CES).

amparados pela CLT), o que corresponde à dispensa de 750 mil trabalhadores no Brasil.

E é evidente que, para muitos empresários, a crise funciona como desculpa para demissões, mesmo que efetivamente não se tenha um motivo justo para tal. Ao invés de terem que apresentar "causa justificada" como manda a Convenção 158, simplesmente atribuem à crise todas as arbitrariedades que cometem.

Os trabalhadores não têm um instrumento jurídico capaz de fazer frente às seguidas demissões. Cabe agora ao movimento sindical brasileiro continuar a exercer pressão significativa sobre o Congresso Nacional para ver aprovados o Projeto de Lei 5.353 e a Convenção 158 da OIT, passos significativos para a valorização do trabalho, tão necessária em nosso País.

Acreditamos que a consolidação da Convenção 158, no Brasil trará uma maior estabilidade para os trabalhadores, no tocante a sua estabilidade no emprego e o afastamento do fantasma da demissão arbitrária sem justa causa. Tirando das mãos dos empresários o poder sobre a vida trabalhista dos seus funcionários.

O ministro Joaquim Barbosa que abriu uma nova vertente no julgamento do caso. O ministro se pronunciou no sentido de julgar totalmente procedente a ação da CUT e da CONTAG para declarar inconstitucional o decreto presidencial que excluiu a aplicabilidade no Brasil da Convenção 158 da OIT. A CUT vem se mobilizando por meio de paralisações ou marcas no intuito de ver aprovada a Convenção 158 no Brasil. Lutando pela garantia de políticas sociais universais, geração de mais e melhores empregos e desenvolvimento com distribuição de renda.

Como toda convenção da OIT, também a 158 é bastante genérica, remetendo vários de seus dispositivos à regulamentação em legislação nacional, embora partisse dela seja auto-aplicável, como reconheceu o governo por meio do Decreto 1.855/96.

Em síntese, a Convenção proíbe a demissão 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” (Art. 4º). Mesmo assim, a relação de emprego não deverá

ser finalizada antes que tenha sido dada ao trabalhador a possibilidade de se defender das acusações formuladas contra ele.

Nos casos de dispensas consideradas justificadas por motivos “econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos”, determina a observância de vários critérios. Estes vão desde a necessidade de comprovação, por parte do empregador, da “justificabilidade” da dispensa, até o aviso em tempo hábil, fornecimento de informações pertinentes, abertura de canais de negociação com os representantes dos trabalhadores e notificação prévia à autoridade competente.

Além disso, sempre que se sentir vítima de uma dispensa injustificada, o trabalhador pode contestar judicialmente ou recorrer à arbitragem contra a atitude do empregador. Nesses casos, o ônus da prova ou recai sobre o empregador ou a decisão deve ser tomada pelo tribunal do trabalho ou árbitro, levando em consideração as provas oferecidas pelas partes, a depender da escolha de uma dessas possibilidades quando da regulamentação da Convenção.

### **A flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro**

A maior parcela da sociedade brasileira durante décadas, não se apropriou do crescimento econômico do país, gerando uma economia com enorme concentração de renda. Esse quadro só se agravou na década de 1990, com as sucessivas crises econômicas e redução do nível de emprego. Como sempre, os trabalhadores pagaram a conta, com a elevação do desemprego e redução do rendimento do trabalho.

Somente a partir de 2004 ocorre a retomada do crescimento econômico trazendo a melhora da taxa média de desemprego nas seis regiões metropolitanas onde a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) é realizada pelo DIEESE, Fundação Seade, com apoio do Ministério do Trabalho e Emprego e parceria com instituições e governos regionais. Essa taxa foi de 15,2% em 2007, o que significou uma redução de 7,7% em relação à taxa de 2006.

O crescimento da economia tem se apresentado de forma sustentável e possibilitado a melhoria de diversos indicadores econômicos e do mercado de trabalho. Embora recente, o debate sobre o desenvolvimento começa a ganhar densidade na opinião pública.

Essa conjuntura mais favorável tem influenciado positivamente o processo de negociações coletivas desde 2004. Em 2007, houve reposição integral do INPC em 97% dos documentos pesquisados pelo Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE) e aumento real em 88% nesses mesmos documentos por ocasião da negociação na data-base.

No entanto, parte desses ganhos obtidos nas negociações coletivas é perdida porque existe uma forte rotatividade da mão-de-obra. As empresas anulam parte dos ganhos obtidos nos acordos e convenções coletivas à medida que os trabalhadores são demitidos e novos trabalhadores são contratados por salários menores ou ainda pelo piso salarial.

O mercado de trabalho é bastante flexível em termos quantitativos. Um nível mínimo de rotatividade é aceitável em qualquer mercado de trabalho. No Brasil, contudo, as taxas de rotatividade da mão-de-obra nos últimos 10 anos se mantiveram em patamares elevados, acima de 40% praticamente em todo o período. 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.

Mas não são apenas os trabalhadores que perdem com a rotatividade. Os valores previstos para serem desembolsados pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para pagamento do seguro desemprego em 2008, e que poderiam ser investidos em outros programas, são da ordem de R\$ 13,2 bilhões. Mesmo com a economia crescendo em torno de 5%, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) estimam que 9,7 milhões de trabalhadores serão demitidos em 2008, o que representa cerca de 30% do mercado formal de trabalho.

Por fim, é importante analisar as questões relacionadas à dispensa imotivada, a partir da ótica da produtividade. De um modo geral, a permanência no mesmo emprego traz qualidade ao trabalho e este fato, combinado com investimentos na qualificação, tende a ser um fator determinante para o aumento da produtividade, uma vez que a mão-de-obra mais qualificada é mais preparada para promover a inovação. Por isso, empresas que inovam tecnologicamente contratam e investem em trabalhadores qualificados e tendem a ter maiores ganhos de produtividade.

Nas últimas duas décadas, o baixo dinamismo econômico, acompanhado da fragilização das condições de proteção social, tornou mais vulnerável a situação das classes trabalhadoras. O aumento dessas desigualdades aponta para a conformação de uma nova fase de exclusão social nas economias capitalistas, mesmo que diferenças importantes possam existir entre as nações (Pochmam, 2002).

Temos consciência de que os excluídos sejam parte integrante da sociedade em cada país, entretanto o que questionamos é o descaso com que são tratados, por governo. Essa população não participa dos benefícios que pela constituição tem direito como moradia, emprego, assistência médica e escolarização. Essa situação levá-lo a privação matéria assim como ausência de segurança sócio econômica e de auto-estima.

A ausência dessa população no mercado de trabalho tem promovido as desigualdades e conseqüentemente a exclusão social. Engrossando a massa de trabalhadores que vivem de subempregos e trabalhos informais nos quais não tem direito a seguro desemprego, décimo terceiro salário e muito menos aposentadoria. Para se combater essa situação, torna-se necessário a retomada do desenvolvimento econômico e o aumento do gasto público. O Estado necessita exercer um papel relevante no tocante a luta contra a exclusão social.

No Brasil, o tema do emprego vem sendo tratado com crescente destaque. Contudo, esse debate é feito de forma simples, produzindo assim confusão a respeito dos causadores gerais e particulares do emprego nacional.

Nos anos 90 a conduta empresarial foi sendo alterada estabelecendo novo programa de estabilização com recessão, combinando isso com atividades mais

competitivas. Contudo, com menos investimentos em equipamentos de última geração e poucas garantias de estabilidade formal para a mão-de-obra. O bem estar do trabalhador e sua estabilidade não foram mais uma vez levadas em conta, desrespeitando as relações de trabalho.

Segundo NOGUEIRA (2002, p. 115), as relações de trabalho abrangem o conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações entre capital e trabalho em suas diversas dimensões na completa formação social e econômica capitalista. Sofre influência de costumes, tradições, ideologias, culturas e valores.

Segundo o autor três são os pressupostos essenciais para a atualização do conceito de relações de trabalho como relações entre forças de trabalho contraditórias:

- i) São as relações entre proprietários e não-proprietários dos meios de produção;
- ii) O trabalhador assalariado que é livre para vender sua força de trabalho; e
- iii) A produção dos bens e serviços, que apesar de coletiva e social é marcada pela interdependência.

Esses três pressupostos não impedem a permanência da desigualdade na relação social do trabalho, pois ainda predomina nesse meio o domínio e a subordinação do trabalho com respeito ao capital. Contudo, ainda segundo o autor, podemos observar o surgimento de formas precárias de trabalho.

A novidade principal comenta o autor, reside nas relações de trabalho estabelecidas nos processos organizacionais e de trabalho chamados imateriais, informacionais e subjetivos, nos quais aparentemente ocorre uma individualização e autonomização do trabalho das pessoas. Acredita que uma quarta dimensão pode ser introduzida como hipermacro-social global devido à globalização das economias, a atuação das empresas transnacionais os arranjos dos blocos internacionais, como

União Européia, MERCOSUL, ALCA, e ao papel cada vez, mas relevante das agências internacionais, como OIT, ONU, FMI e OMC (p. 117).

Nas relações de trabalho a palavra-chave na gestão é controle. O autor salienta que as tentativas, as formas e os processos de controle sobre a força de trabalho caracterizam a gestão das relações de trabalho ao longo da história. No passado ou atualmente o controle sempre foi utilizado como sobre a força de trabalho e é considerado o principal problema da relação entre patrão e empregado, transformando a força de trabalho comprada em produtiva para o capital.

A outra parte do problema dos processos de controle das relações de trabalho é para Nogueira, o sindicalismo, visto que a questão central que se propõe desde seu nascimento é seu significado para o cotidiano do trabalho nas organizações. Esse órgão ao longo dos anos adquiriu poder semelhante ao da empresa, sendo transformado em objeto de estudo da sociologia do trabalho.

Para o autor ele funciona como uma forma de associação e organização social com dupla determinação: de um lado por aspectos externos, como ideológicos, sociais e culturais e do outro lado pela própria dinâmica interna como organização socialmente delimitada com a capacidade de desenvolver relações, estratégias, orientações próprias e de mudar a sociedade (p. 121).

Entretanto os sindicatos entraram em crise em consequência das mudanças ocasionadas pela terceira revolução industrial e pela reestruturação produtiva e tecnológica conduzida, segundo o autor, pelo pólo do capital em detrimento do mundo do trabalho. Hoje ele não tem mais a força de mobilização e coesão. Entre os trabalhadores e patronato, devido, sobretudo ao grande número de trabalhadores terceirizados e precarizados.

Na dinâmica dos sistemas de relações de trabalho é definida por negociações, acordos, contrato, reivindicação de salário, condição de trabalho, etc. Com o enfraquecimento dos sindicatos essas negociações ficaram complicadas.

No Brasil o sistema de relações de trabalho está vinculado ao regime tutelar baseado no controle e na intervenção do Estado, sobre as relações entre trabalho e capital. Essa relação é regida pela CLT (criada no auge do Estado Novo, em

1943). Ela representa ao mesmo tempo um retrocesso e modernização de acordo com a diversidade de situações de trabalho no Brasil (idem, p. 125).

O sistema de relações de trabalho no Brasil traz uma imagem de rigidez devido ao caráter corporativo, fiscalizador e de estrutura complexa de controle e organização, segundo Nogueira.

É possível na sua visão gerir as relações de trabalho quando se articulam diversas dimensões complexas, requerendo para isso uma visão estratégica, do micro ao contexto macro global, para compreender os arranjos institucionais e informais de regulação que interferem nas relações sociais e entre classes sociais, grupos e indivíduos em situação de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final procurando responder nossa indagação principal. Que tipo de relações de trabalho nos reserva o futuro, num mundo em que cada vez mais estão sendo criadas novas formas de se redefinir o trabalho autônomo, portanto sem vínculo e sem proteção social?

O processo produtivo e as novas tecnologias mudaram a qualificação do trabalhador e as habilidades requeridas, mas isto não significou a democratização destas relações; muito pelo contrário, o trabalhador é cada vez mais exigido, controlado, tendo que redobrar sua atenção neste tipo de atividade ‘altamente qualificada’. Antes o capitalista comprava a força e os braços do trabalhador, agora ele não se contenta mais e quer também a sua ‘cooperação’, seu tempo, sua cabeça, sua mente.

Ao perdermos o trabalho empregado, indicador de quem somos não temos elementos para contrapor ao que nos atribuem como característica. Assim, para o grupo de desempregados a problemática é saber a que recorre como elemento identificador a quem se acusa de vagabundo, quando a condição que negaria a vagabundagem sempre foi ser socialmente produtivo.

A desestruturação do mercado de trabalho nunca foi entendida como um problema pelos governos brasileiro. Várias leis foram aprovadas para facilitar e incentivar sua desregulamentação. Além de não serem disponibilizados à fiscalização trabalhista recursos e aparelhamento suficientes para coibir a fraude e a sonegação de direitos, vantagens tributárias incentivam a terceirização, a intermediação por cooperativas; enfim, múltiplas outras formas de contratação de pessoas para prestação de serviços laborais.

Como consequência, o emprego foi destruído nos vários períodos de crise e de baixo crescimento, e não se recuperou o suficiente nos espasmódicos momentos de expansão econômica, como entre 1994 e 1996, 2000 e no período recente. Para se ter idéia, foram necessários mais de 10 anos para que o mercado de

trabalho recuperasse o número de empregados com carteira assinada que existia em 1989, drasticamente reduzido na primeira metade da década de 90.

Ampliar o crescimento econômico, para gerar mais e melhores empregos, intensificar a fiscalização para ampliar a cobertura previdenciária, e implementar a pluralidade das fontes de financiamento, se revelam tarefas inadiáveis para melhorar o perfil da previdência social, inibindo, em parte, o discurso das reformas, que somente visam a ampliar exigências e a reduzir direitos dos trabalhadores.

Mesmo diante da queda da folha de salários, promovida por diminuição da renda média, da massa salarial e do crescimento da informalidade, o país não buscou fontes alternativas de financiamento para a previdência social. Implementar a previsão constitucional da pluralidade de fontes é uma resposta efetiva à queda da participação dos salários na renda nacional. Fazer da capacidade contributiva dos salários o sustentáculo preferencial da previdência

Social, é submeter os trabalhadores a carências e exigências absurdas, que não condizem com a realidade do mercado de trabalho brasileiro, e condená-los a benefícios pífios, que desrespeitam os segurados e aviltam a renda substitutiva do trabalho, proporcionada pela previdência.

O trabalho socialmente protegido é o verdadeiro fundamento do progresso econômico, da estabilidade social, de um mercado interno fortalecido, de uma sociedade compromissada com o bem comum, e de um país que tem futuro.

Acreditamos que ratificação da Convenção<sup>158</sup> pelo governo brasileiro, ainda que fosse preciso uma revisão pontual por parte da OIT, a fim de melhor adaptá-la ao mundo do trabalho contemporâneo, com vistas a atenuar os pontos mais polêmicos, possibilitaria garantias trabalhistas, sociais, psicológicas e de saúde para o trabalhador brasileiro. Assim como um maior controle sobre as empresas que visam apenas seus lucros abusivos e precarizam cada vez mais a mão de obra assalariada, diminuindo conseqüentemente sua auto-estima e sua vida útil.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- HERKENHOFF, João Baptista. Como Aplicar o Direito. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 134.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, São Paulo, Editora LTr, 1998.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge. Convenção 158 da OIT e Decreto n. 2.100/96. São Paulo: Editora Edipro, 1997.
- NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. Gestão Estratégica das Relações de Trabalho. In As Pessoas na Organização. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 15-132.
- NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. A Liberdade Desfigurada: A Trajetória do Sindicalismo no Setor Público Brasileiro. São Paulo: Expressão Popular, 2005. p. 27-91.
- PETTA, Augusto César Petta. Professor e Coordenador-Técnico do Centro de Estudos Sindicais (CES). CTB: Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil. <http://portalctb.org.br/site>.
- POCHMANN, Márcio. O Trabalho Sob o Fogo Cruzado: Exclusão, Desemprego e Precarização no Final do Século. Editora Contexto. 2002.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. Revista Eletrônica nº 38, p. 56. - Ano III - 2a. Quinzena de janeiro de 2007.
- SUSSUEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 1987, p. 124.
- VIANA, Márcio Túlio (coord); SATUF RESENDE, Alaor; JUNQUEIRA HENRIQUE, Carlos Augusto; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MELLO FILHO, Luiz Phillipe Vieira de. Teoria e Prática da Convenção 158. São Paulo: LTr, 1996.