

# A RELEVÂNCIA DA CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PARA COIBIR DISPENSAS EM MASSA<sup>1</sup>

Susan Emily Iancoski Soeiro

Marco Antônio Cesar Villatore

**Resumo:** o presente estudo trata das dispensas arbitrárias coletivas, as quais propiciam os efeitos danosos do desemprego para os trabalhadores envolvidos e para toda a sociedade. Aborda também a importância das normas da Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho para impedir as dispensas em massa, diante dos requisitos exigidos para o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador sem justa causa, bem como para ensejar a participação prévia do sindicato dos trabalhadores. Além disso, o artigo analisa a compatibilidade da Convenção nº. 158 da OIT com a Constituição de 1988, na promoção da dignidade da pessoa do trabalhador.

**Palavras-chave:** Convenção nº. 158 da OIT. Dispensa em massa. Dispensa arbitrária ou injustificada.

**Abstract:** The present study deals with the

collective arbitrary layoffs, which provide the damaging effects of unemployment for workers involved and for society. It also discusses the importance of standards of Convention nº. 158 of the ILO to prevent mass layoffs, before the requirements for termination of an employment relationship by the employer without cause, and to give rise to prior participation syndicated workers. Furthermore, the article analyzes the compatibility of Convention nº. 158 of the ILO with the Constitution of 1988, in the promotion of human dignity of the worker.

**Keywords:** Convention nº. 158 of the ILO. Mass layoff. Arbitrary or unjustifiable waiver.

**SUMÁRIO:** Introdução. 1. Casos de dispensas em massa; 2. Imprescindibilidade da participação do sindicato dos trabalhadores nas dispensas em massa; 3. A proteção do trabalho garantida pela Convenção nº. 158 da

.....  
Susan Emily Iancoski Soeiro

Advogada. Mestre em Direito pela PUCPR, linha Estado, Atividade Econômica e Desenvolvimento Sustentável.

Marco Antônio Cesar Villatore

Pós-Doutor em Direito Econômico pela Universidade de Roma II, “Tor Vergata”, Doutor pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”/UFSC e Mestre pela PUC/SP. Professor Adjunto II da UFSC e do Grupo Educacional UNINTER. Professor Titular do Curso de Mestrado e do Doutorado em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

OIT; 4. Algumas questões em prol da adoção da Convenção nº. 158 da OIT para evitar a dispensa sem justa causa em massa. Considerações finais. Referências Bibliográficas.

## INTRODUÇÃO

No Brasil, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos do art. 7º., inciso I, da Constituição de 1988, é relativizada, em razão da possibilidade do empregador de promover a dispensa de forma arbitrária ou sem qualquer justificativa.

Neste prisma, em seu dia a dia, a organização da vida pessoal e familiar do trabalhador ocorre sob total insegurança em razão da constante ameaça de perda do emprego de forma desmotivada, ao crivo e escolha apenas do empregador.

A extinção em massa das relações de trabalho apresenta consequências severas não apenas aos trabalhadores envolvidos, mas a toda a sociedade, com o desemprego e alto índice de rotatividade nas empresas.

Assim, o presente estudo aborda as dispensas coletivas, que são caracterizadas por impactos comunitários de ordem social, econômica e familiar. Ainda, promove a análise das disposições da Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho e da adequação destas com a Constituição de 1988.

### 1. CASOS DE DISPENSAS EM MASSA

Durante o ano de 2012, entidades sindicais pelo país informaram a ocorrência de diversas dispensas sem justa causa procedidas pelo banco Santander no Brasil.

Consoante estudo promovido pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, “a análise do conteúdo dos documentos revela alarmantes dados de redução de empregos e um elevado índice de demissões” observado em dezembro de 2012.<sup>1</sup>

O estudo demonstrou que em dezembro de 2012 houve comportamento anômalo, com aumento do número de despedidas, em comparação com o mês imediatamente anterior e em relação à média mensal de desligamentos apurados entre janeiro e novembro de 2012.

Assim, quanto às dispensas sem justa causa, revelou um crescimento de 350,4% em dezembro de 2012, considerado o mês imediatamente anterior. Ao se comparar com a média verificada entre janeiro e novembro de 2012, o crescimento no quantitativo desta modalidade de dispensa em dezembro foi de 533,5%.

Além disso, o mesmo estudo do DIEESE, relatou que a taxa de rotatividade de todo o setor bancário no período de janeiro a novembro de 2012 atingiu 7,6%, ao passo que no banco Santander no Brasil, no mesmo período, atingiu 11%. A taxa de rotatividade no banco Santander foi superior à média do setor bancário.

Outro exemplo de dispensa em massa constitui o caso da Embraer. Apesar da dispensa sem justa causa de 4.273 trabalhadores em fevereiro de 2009, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a Embraer não agiu

1 DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Emprego Santander 2012 – síntese das movimentações.** Disponível em: <[http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/imagens\\_2013/estudoSantander.PDF](http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/imagens_2013/estudoSantander.PDF)> Acesso em 25 outubro de 2015.

de forma abusiva e manteve as extinções contratuais (RODC 309/2009-000-15-00.4).

**Em 2008, uma fábrica de extrato de tomates localizada em Araçatuba, São Paulo, realizou a dispensa de 380 dos seus 450 trabalhadores, diante da automação da linha de produção.<sup>2</sup>**

Estes casos já demonstram a importância de proceder maiores debates acerca da Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho.

## 2. IMPRESCINDIBILIDADE DA PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS DISPENSAS EM MASSA

Em razão da crise econômica de 2008 iniciada nos Estados Unidos, as empresas enfrentaram dificuldades que culminaram dispensas coletivas também no Brasil.

Nas dispensas em massa por motivos econômicos ou financeiros, o ideal seria que o sindicato dos trabalhadores fosse sempre informado previamente acerca das causas justificadoras das medidas e do número de trabalhadores envolvidos.

O empregador deveria, o mais breve possível, apresentar informações aos representantes dos trabalhadores interessados, no intuito de oportunizar a adoção das medidas que possam reduzir os impactos das dispensas e também para propiciar a defesa e melhor assistência sindical aos obreiros.

Nesse aspecto, Luiz Eduardo Gunther

expõe relevante caso relativo a dispensas em massa, proveniente do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região.<sup>3</sup>

O Tribunal Superior do Trabalho, ao apreciar o recurso ordinário em dissídio coletivo, oriundo do Tribunal de Campinas (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região), autos TST RODC 309/2009-000-15-44.4, retratou o entendimento majoritário ao invocar a aplicação das Convenções nº. 11, nº. 87, nº. 98, nº. 135, nº. 141 e nº. 151, todas da Organização Internacional do Trabalho.

A decisão elucida que os citados diplomas internacionais não possibilitam dispensas trabalhistas coletivas pelas empresas de forma meramente unilateral e potestativa, por abordar direito coletivo e não apenas individual, o que enseja a participação do respectivo sindicato profissional obreiro.

Fundamenta-se na observância à dignidade da pessoa humana (art. 1º., III, da), na valorização do trabalho e emprego (arts. 1º., IV, 6º. e 170, III), na subordinação da propriedade à função socioambiental (arts. 5º., XXIII e 170, III) e na intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º., III e IV), todos previstos na Constituição de 1988.

A decisão analisada distingue as dispensas individuais das dispensas massivas ou coletivas, pois estas apresentam impactos comunitários de ordem social, econômica e familiar.

O julgado concluiu pela invalidade da dispensa coletiva enquanto não negociada com a participação do sindicato dos trabalhadores,

2 AROUCA, José Carlos. A Convenção nº. 158 e as dispensas coletivas. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre, v. 19, n. 227, maio 2008, p. 45.

3 GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 89-90.

de modo espontâneo ou em processo judicial coletivo.

Inusitadamente, a decisão não foi aplicada de forma imediata ao caso concreto discutido, porém, determinou que para os casos futuros é que a negociação passaria a ser necessária nas dispensas em massa dos trabalhadores.

Não obstante, valoriza a negociação coletiva como imprescindível à solução do conflito coletivo oriundo das dispensas em massa dos trabalhadores, além de elevar as Convenções da Organização Internacional do Trabalho à condição de fundamentais instrumentos para o desfecho de conflitos trabalhistas.<sup>4</sup>

Entretanto, conforme adiante exposto, a Convenção nº. 158, acaso fosse adotada, apresentaria condições mais adequadas à dignidade da pessoa do trabalhador ao estipular medidas que proporcionam maior participação prévia do sindicato dos obreiros.

### 3. A PROTEÇÃO AO TRABALHO GARANTIDA PELA CONVENÇÃO Nº. 158 DA OIT

A Convenção nº. 158, aprovada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1982, foi num primeiro momento ratificada pelo Brasil em 05 de janeiro de 1995, porém, posteriormente foi denunciada, na data de 20 de novembro de 1996.

Referido diploma internacional trata do término da relação de trabalho sem justa causa por iniciativa do empregador.

Consoante exposto nas considerações iniciais da Convenção nº. 158, esta foi adotada em observação às relevantes dificuldades que surgem diante de problemas econômicos e das alterações tecnológicas acontecidas no decorrer dos últimos anos em inúmeras nações.<sup>5</sup>

Em seu art. 2º., referida Convenção estabelece sua aplicação a todas as pessoas empregadas em todos os setores da atividade econômica.

Todavia, ressalva que os estados membros podem excluir do âmbito de aplicação certas categorias de pessoas empregadas, quais sejam: a) as que possuem contrato de trabalho de duração determinada ou que foram contratadas para realizar uma determinada tarefa; b) as que se encontram sujeitas a um período de experiência ou que não possuem o tempo de serviço exigido ou quando a duração do contrato houver sido previamente fixada de forma razoável; bem como c) as contratadas em caráter ocasional por um período de curta duração.

Os países membros devem estipular garantias adequadas contra a utilização de contratos de trabalho de duração determinada com o propósito de afastar a proteção prevista no referido diploma internacional, conforme exposto no art. 2º., parágrafo 3º.

A Convenção nº. 158 dispõe que, quanto à aplicação de normas previstas em seu texto, mediante a anterior consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas

4 GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011, p. 90.

5 OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº. 158**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>> Acesso em 25 outubro de 2015.

o Estado membro pode adotar medidas que as excluam em relação a certas categorias de pessoas empregadas, quando necessário, em razão das condições de emprego se encontrarem já disciplinadas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista na norma internacional (art. 2º., parágrafo 4º.).

Ademais, podem ser excluídas da aplicação das normas do diploma internacional, também por intermédio de prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, outras categorias limitadas de pessoas empregadas que apresentem problemas especiais que assumam certa relevância, em vista das condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou a natureza da empresa que os emprega (art. 2º., parágrafo 4º.).

Tais categorias excluídas na forma designada pela Convenção, devem ser enumeradas no primeiro relatório sobre a aplicação de suas normas a ser apresentado por todo Estado membro o qual ratificar a Convenção, com a exposição dos motivos para a adoção das medidas excludentes e, ainda, deverá expor nos relatórios seguintes, a situação da sua legislação e prática quanto às categorias excluídas e a proporção em que é aplicada ou tenciona aplicar a Convenção a essas categorias (art. 2º., parágrafo 6º.).

A Convenção n. 158 estabelece a necessidade de justificação para o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Para tanto, expõe que as expressões “término” e “término da relação de trabalho” significam término da relação de trabalho por iniciativa do empregador (art. 3º.).

Segundo disposto em seu art. 4º., apenas ocorrerá o fim da relação de trabalho diante de uma causa justificadora relacionada com a capacidade ou com o comportamento do trabalhador ou, ainda, com sucedâneo nas necessidades de funcionamento da empresa.

A própria Convenção explica quais são os motivos que não podem ser considerados causas justificadoras para o término da relação de trabalho, em seu art. 5º.:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Ademais, acrescenta que eventual ausência ao trabalho em razão de moléstia ou lesão não configura motivo que justifique o término do contrato de trabalho (art. 6º.).

Para a caracterização dos motivos que constituem causas justificadoras, relacionados ao comportamento ou desempenho do trabalhador, é necessária a concessão de prévia possibilidade de defesa, “a menos que tal não seja

possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade” (art. 7º.).

Assim, a Convenção estabelece procedimentos que devem ser previamente adotados ao término da relação de trabalho.

Além disso, garante a possibilidade de insurgência contra o término, ao dispor que o trabalhador possui o direito de recorrer perante um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro, como organismos neutros (art. 8º.).

De acordo com a Convenção em comento, o órgão julgador detém competência para analisar os motivos alegados como causas justificadoras, bem como quaisquer outras circunstâncias relativas ao caso, com o pronunciamento sobre a existência ou não de justificação para o término do contrato de trabalho (art. 9º.).

A Convenção inclusive aborda questões relacionadas à repartição do ônus da prova, com o objetivo que o trabalhador não seja obrigado a assumir o peso probatório do término injustificado.

Nesse diapasão, estatui que cabe ao empregador o ônus de comprovar a existência da causa justificadora para o término da relação de trabalho, sendo que o órgão julgador analisará as provas apresentadas por ambas as partes, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela legislação e as práticas nacionais (art. 9º., parágrafo 2º.).

Quando sustentada como causa justificadora para o término motivos relacionados às necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, a Convenção habilita o órgão julgador a averiguar se de fato estes constituem os fundamentos para o término, bem como a decidir se os

motivos invocados pelo empregador são suficientes para justificar o término.

Acaso o órgão julgador conclua pela ausência de causa justificadora para o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e se, a legislação ou práticas nacionais não o habilitarem ou não considerarem possível a anulação do término com eventual readmissão do trabalhador, o órgão julgador possuirá a faculdade de determinar o pagamento de indenização ou outra reparação adequada (art. 10).

Acaso considerada o término da relação de trabalho como injustificada ou arbitrária e, não sendo aconselhável ou possível a sua reintegração, a norma internacional impõe o pagamento de indenização ou outra reparação apropriada.

A natural solução conferida pela Convenção, verificada a despedida injustificada ou arbitrária, constitui a reintegração do trabalhador, como uma sanção reconstitutiva, isto é, na anulação do ato do empregador que não se fundamente, de modo comprovado, em algum dos motivos elencados no art. 4º.<sup>6</sup>

A Convenção nº. 158 da OIT também garante a concessão de aviso prévio por período razoável ou uma indenização, desde que o empregado não seja considerado culpado por uma grave falta a qual, por sua natureza, dificulte ou não recomende a continuidade da relação durante o prazo do aviso (art. 11).

Nos termos da Convenção, todo trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido

6 SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 142.

terminada por iniciativa do empregador possui direito (art. 12):

- a) a uma indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre outras coisas, do tempo de serviço e do montante do salário, pagáveis diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído através de cotizações dos empregadores; ou
- b) a benefícios do seguro desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais às quais esses benefícios estão sujeitos; ou
- c) a uma combinação de tais indenizações ou benefícios.

Na ocorrência de término da relação de trabalho por falta grave, a Convenção dispõe que pode ser prevista a perda do direito a desfrutar das referidas indenizações ou benefícios (art. 12, item 3º.).

Quanto ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador em decorrência de motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, a Convenção estatui que o empregador deve propiciar a pertinente informação aos representantes dos trabalhadores, contendo os motivos das despedidas previstas, a quantidade e as categorias dos trabalhadores que possam ser atingidos, bem como o período no qual ocorrerão os termos das relações de trabalho (art. 13, parágrafo 1º., “a”).

O empregador deverá apresentar, o mais breve possível, aos representantes dos trabalhadores interessados, consoante a

legislação e a prática nacionais oportunidade para que sejam procedidas consultas a respeito das medidas a serem adotadas com o objetivo de impedir ou limitar os termos e, ainda, das medidas para reduzir os resultados contrários dos termos para os trabalhadores envolvidos, como, por exemplo, quanto à procura de novos empregos (art. 13, parágrafo 1º., “b”).

Nesse aspecto, a norma internacional em comento expõe que a expressão “representantes dos trabalhadores interessados” aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971 (art. 13, parágrafo 3º.).

Segundo a Convenção, tais obrigações impostas aos empregadores podem ser limitadas nos termos propostos pelo referido diploma internacional, em relação aos casos nos quais a quantidade de trabalhadores cujos contratos de trabalho detiverem previsão para o término, for ao menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total de trabalhadores (art. 13, parágrafo 2º.).

Quanto ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador em decorrência de motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, a Convenção dispõe acerca da notificação à autoridade competente.

Nessas hipóteses de término da relação de trabalho, o empregador deve, o mais breve possível, notificar a autoridade competente por escrito, além da informação a ser transmitida aos representantes dos trabalhadores, com a apresentação dos motivos dos termos renunciados, a quantidade e as categorias dos trabalhadores que possam ser atingidos e, ainda, o período no qual ocorrerão os termos

das relações de trabalho (art. 14, parágrafo 1º.).

A notificação precisa ser efetuada com um prazo mínimo de antecedência da data em que serão procedidos os términos, nos termos da legislação nacional (art. 14, parágrafo 3º.).

A Convenção estabelece a possibilidade da legislação nacional limitar a aplicabilidade da imposição de notificação, nos termos propostos pela citada norma internacional, em relação aos casos nos quais a quantidade de trabalhadores cujos contratos de trabalho detiverem previsão para o término, for ao menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total de trabalhadores (art. 14, parágrafo 2º.).

#### 4. ALGUMAS QUESTÕES EM PROL DA ADOÇÃO DA CONVENÇÃO Nº. 158 DA OIT PARA EVITAR A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA EM MASSA

A Organização Internacional do Trabalho possui como missão proceder uma política social de cooperação e de desenvolvimento social nos diferentes sistemas jurídicos dos países membros, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho por intermédio do estabelecimento de normas protetivas sociais universais, além da promoção do reconhecimento internacional dos direitos humanos do trabalhador.<sup>7</sup>

No sistema jurídico trabalhista brasileiro, o empregador possui a prerrogativa de terminar a relação de trabalho sem justa causa do obreiro, sendo desnecessário qualquer justificação,

como um direito potestativo do empregador para assim agir.

Assim, fixado o entendimento dominante quanto à existência de um direito abstrato do empregador à despedida arbitrária ou sem justa causa mediante o pagamento de indenização tarifada, tal prerrogativa é compreendida como um direito potestativo, de natureza receptícia.<sup>8</sup>

A Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho representa um novo paradigma, apto a inibir dispensas em massa, justamente por alterar a premissa da ausência de justificativa nesta modalidade de extinção contratual e exigir que sejam expostos os motivos para a dispensa.

Como visto, a Convenção condiciona a validade do término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador a uma causa justificadora, que pode se fundamentar apenas na capacidade ou no comportamento do trabalhador ou nas necessidades empresariais, sendo que este configura o seu ponto central.

Para tanto, assegura ao trabalhador o direito de defesa prévia perante o empregador, passível de recurso a órgão neutro, com a possibilidade do motivo ensejador do término ser afastado. Referido diploma internacional se adequa a Constituição de 1988, por observar as garantias disciplinadas no art. 5º., LV e XXXV, bem como o disposto no art. 114, *caput*, da Carta Magna.

Ademais, acaso invocados pelo

7 ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista LTr*. São Paulo, vol. 71, nº. 5, p. 604-615, mai. 2007, p. 605.

8 WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva**: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTr, 2004, p. 332.

empregador os motivos objetivos referentes às dificuldades empresariais de natureza econômica, tecnológica, estrutural ou análoga, devem ser adotadas medidas prévias pelo empregador, no intuito de evitar ou limitar a ocorrência do ato unilateral.

Observa-se a relevante preocupação da Convenção nº. 158 em atenuar os resultados do exercício do que seria direito potestativo do empregador.

Isto porque na extinção unilateral do contrato de trabalho pelo empregador é cediço que as consequências não são isonômicas para as partes envolvidas.

Para o empregador o ato resulta em contratempo, ao passo que para o trabalhador o término o subjuga a uma situação de perda de renda, com prejuízos à alimentação e as outras necessidades primordiais.

A Constituição de 1988 estabelece nitidamente a valorização do trabalho. No seu preâmbulo estatui a importância de valores supremos para a construção de uma sociedade fraterna. Ao abordar os princípios fundamentais, no “Título I”, inclui entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além da livre iniciativa (art. 1º.).

No que se refere aos objetivos fundamentais, estabelece a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem discriminação (art. 3º.).

Ademais, a Constituição de 1988 especifica os direitos sociais (arts. 6º. e 7º.), dentre os quais assegura a expressa proteção da relação de emprego contra a despedida

arbitrária ou sem justa causa (art. 7º., inciso I).

Ao abordar a ordem econômica, a Carta Magna, com sucedâneo na valorização social do trabalho e na livre iniciativa, também prima pelo princípio do pleno emprego e da função social da propriedade, para garantir a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170).

Como se não bastasse, ainda afirma ser o primado do trabalho a base da ordem social, sendo que esta possui como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193).

Observa-se que a Carta Magna, embora diante da economia capitalista de mercado, promoveu condições para a garantia do trabalho digno àqueles que não detém os meios de produção, no intuito de conciliar os interesses do capital e do trabalho, das empresas e dos trabalhadores.

É possível, desta forma, afirmar que a Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho e a Constituição de 1988 conduzem ao mesmo sentido, pois se destinam a concretizar a dignidade humana mediante a proteção do trabalho.

A Convenção se preocupa com a instabilidade do presente para construir um amanhã mais estável, ao expor uma solução de consenso ou uma síntese entre o hoje, o ontem e o futuro.<sup>9</sup>

Em análise ao art. 4º. do diploma internacional e ao art. 7º., I, da Carta Magna, conclui-se que ambos os textos pretendem

9 VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção n. 158 da OIT. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região**. Belo Horizonte, vol. 46, nº. 76, p. 235-246, jul./dez. 2007, p. 242.

garantir a proteção da relação de emprego contra a dispensa imotivada, em conformidade com a consagração da principiologia do Direito do Trabalho brasileiro.

Destaca-se que a Convenção, acaso re-ratificada, não constituirá óbice à edição da Lei Complementar prevista no art. 7º., I da Carta Magna. Sob outro ângulo, este comando constitucional não se afigura suficiente para impedir a re-ratificação da Convenção nº. 158.

Portanto, a Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho é compatível com a Constituição de 1988.

A força de trabalho não pode ser vista como uma mera mercadoria, pois tal entendimento pode propiciar a banalização da injustiça nas relações trabalhistas e a dispensa injustificada passa a se apresentar como uma síntese da negação em se reconhecer a dignidade da pessoa humana.<sup>10</sup>

No atual contexto de exercício do direito potestativo do empregador quanto a dispensa arbitrária ou injustificada, é preciso promover a efetividade do princípio constitucional da dignidade, o que pode ocorrer por intermédio da adoção da Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho, a qual constitui um instrumento apto a balizar referido direito potestativo e a assegurar a real proteção ao emprego.

Ressalta-se que as dispensas em massa repercutem em toda a sociedade, além da banalização da dispensa injusta, a qual visualiza a força de trabalho como mera mercadoria passível de descarte a qualquer tempo, o que

conduz à alta rotatividade de trabalhadores e demonstra a precariedade das contratações.

[...] não basta reconhecer e facilitar o acesso ao trabalho como direito fundamental. É preciso também garantir o emprego conquistado contra despedidas arbitrárias e sem justa causa, de modo a reduzir consideravelmente o elevado índice de rotatividade de trabalhadores.<sup>11</sup>

Diante das dispensas em massa já perpetradas por determinadas empresas, configura assunto de grande importância a luta pela vigência da Convenção nº. 158 da OIT no Brasil.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao proteger a relação de emprego contra a dispensa injustificada, conclui-se que a Convenção pressupõe que o trabalho não é, e não pode ser, meramente considerado como uma mercadoria, pois se trata do meio de desenvolvimento pessoal e social para o alcance de uma vida digna.

Desta forma, a Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho representa um verdadeiro e relevante avanço social, o que urge a defesa pela sua re-ratificação.

Referido diploma internacional não possibilita a ocorrência de dispensas trabalhistas coletivas pelas empresas de forma meramente

10 WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva**: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTr, 2004, p. 344.

11 GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito dos trabalhadores: a Convenção nº. 158 da OIT. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre, v. 21, nº. 247, janeiro 2010, p. 52.

unilateral e potestativa.

Ademais, enseja a maior e efetiva participação do sindicato dos trabalhadores ao impor que estes sejam informados previamente acerca das causas justificadoras das medidas e do número de trabalhadores envolvidos, para que possam tomar medidas atenuadora das consequências das dispensas e de defesa dos interesses dos obreiros.

Os requisitos para o término da relação de trabalho sem justa causa elencados na Convenção nº. 158 da Organização Internacional do Trabalho, bem como as medidas prévias impostas às empresas, são verdadeiras limitações ao direito potestativo do empregador quanto à dispensa injustificada, o que, por certo, são capazes de coibir as dispensas em massa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista LTr*. São Paulo, vol. 71, nº. 5, p. 604-615, mai. 2007.

AROUCA, José Carlos. A Convenção nº. 158 e as dispensas coletivas. *Revista IOB trabalhista e previdenciária*. Porto Alegre, v. 19, nº. 227, maio 2008, p. 45-48.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; RODRIGUES NETTO, Sílvia Marina L. Batalha de. **Rescisão Contratual Trabalhista**: despedida arbitrária individual/coletiva. 2ª. ed. São Paulo: Ltr, 1998.

CARVALHO, Weliton Sousa. **Despedida arbitrária no texto constitucional de 1988**. Curitiba: Juruá, 1998.

DIEESE – Departamento Intersindical de

Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Emprego Santander 2012 – síntese das movimentações**. Disponível em: <[http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/imagens\\_2013/estudoSantander.PDF](http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/imagens_2013/estudoSantander.PDF)> Acesso em 25 outubro de 2015.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Direito dos trabalhadores: a Convenção nº. 158 da OIT. *Revista IOB trabalhista e previdenciária*. Porto Alegre, v. 21, nº. 247, janeiro 2010, p. 51-68.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

KRIEGER, Carolina Cosma. Dispensa do empregado e o princípio justificador no direito do trabalho. In: HASSON, Roland; VILLATORE, Marco Antônio César (Coords.). **Direito do Trabalho**: análise crítica, v. I. Curitiba: Juruá, 2006, p. 213-235.

MAGANO, Octavio Bueno. **Política do trabalho**, v. IV. São Paulo: LTr, 2001.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº. 158**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>> Acesso em 25 outubro de 2015.

SILVA, Antônio Álvares da. **Questões polêmicas de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo:

alguns argumentos em defesa da Convenção nº. 158 da OIT. **Revista Tribunal Regional do Trabalho. 3ª. Região.** Belo Horizonte, vol. 46, nº. 76, p. 235-246, jul./dez. 2007.

VILLATORE, Marco Antônio César; ARAÚJO, Filipe Augusto Barolo L. Aspectos sociais e econômicos envolvendo a convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. (Coord.). **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas.** São Paulo: LTr, 2014, p. 119-127.

\_\_\_\_\_; OLIVEIRA, Sonia. **A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO NORMA IMPERATIVA DE DIREITO INTERNACIONAL E O DEVER DE ADOÇÃO DE SEU CONTEÚDO PELO BRASIL.** No prelo, de obra coletiva, coordenada por Hugo Cavalcanti Melo Filho.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva: o direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade.** São Paulo: LTr, 2004.