

A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO NUMA ECONOMIA GLOBALIZADA

José Soares Filho (DCJ)¹

Resumo

A proteção do trabalhador tornou-se um imperativo de estabilidade social ante as relações capitalistas de produção, fundadas no liberalismo econômico. Com o processo de globalização da economia, urge a revisão de seu conceito, para adequá-la às novas contingências históricas, propiciando às empresas a rentabilidade necessária para se tornarem competitivas no mercado e, concomitantemente, preservando os direitos fundamentais do trabalhador, de modo que o desenvolvimento se faça com justiça social, condição da paz e do verdadeiro progresso. No plano internacional, o empenho para alcançar esse objetivo expressou-se, acentuadamente, no seio da OIT, que aprovou importantes instrumentos normativos visando a conciliar os interesses do capital com os do trabalho, conferindo novo sentido à proteção do trabalhador. No Brasil, essa proteção consistiu, basicamente, na estabilidade no emprego, cuja rigidez foi quebrada por sucessivas medidas flexibilizatórias do contrato de trabalho e, recentemente, pela Constituição de 1988, relativizada nos moldes preconizados pela OIT.

Palavras-chave: estabilidade, globalização, justiça, proteção, flexibilização.

1. Introdução

O processo de internacionalização, que se apresenta como uma realidade palpitante e de crescente importância em nossos

dias, compreende não apenas as relações políticas e econômicas mas também as relações sociais no seu sentido mais amplo, dentre as quais as de natureza trabalhista e previdenciária. Daí, a internacionalização das normas protetivas do trabalho, instrumentalizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se constitui foro competente e adequado para operacionalização dessa tutela, indispensável para se assegurar uma paz duradora, que tem como pressuposto a justiça social, em cuja problemática se insere a das relações de trabalho.

A OIT foi criada no Tratado de Versalhes (Parte XIII), mediante o qual também se estabeleceram (art. 427), em nível mundial, em solene proclamação feita pelas Altas Partes contratantes, os dispositivos básicos de proteção ao trabalhador, que consubstanciam os princípios fundamentais do direito do trabalho. Reconheceu-se, então, ser de importância essencial, do ponto de vista internacional, o bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores.

Com efeito, o equilíbrio nas relações entre o capital e o trabalho – necessário para se lograr esse desiderato – requeria a elevação da proteção do trabalhador ao nível internacional, eis que o capital já se achava estruturado e protegido a esse ponto. Ora, a organização do capital nesse âmbito não é um fenômeno de nossos dias; vem desde a Idade Média, com o disciplinamento da navegação marítima em escala supranacional, notadamente no espaço do mar Mediterrâneo, através de regulamentos próprios. Destarte, no auge da Revolução Industrial (século XVIII) o trabalho humano achava-se, ainda que tutelado por uma legislação individual, em situação de nítida desvantagem frente ao capital, visto que tal proteção se circunscrevia ao

quadro nacional.

A globalização, em termos gerais e, especialmente, no tocante à economia, afigura-se um processo irreversível que tem a conotação de outra revolução industrial, mais ampla e mais profunda. É aceitável; enquanto indispensável para o desenvolvimento da produção em condições que atendam às necessidades dos povos, integrando-os, o que importa na modernização das atividades econômicas para torná-las mais eficientes e aptas a satisfazer a crescente demanda, em termos de quantidade e de qualidade. Sem dúvida, convém aos interesses do capital e importa em sacrifício para o mundo do trabalho – flexibilizando e desregulamentando as respectivas relações, com implicação de rotatividade da mão-de-obra, precarização do emprego e, em face das mudanças tecnológicas, de desemprego estrutural, que é sua consequência mais drástica.

Por essa razão, deve ser controlada no sentido de sua humanização, num contexto em que não se abandone o objetivo maior da ordem jurídica, que é a justiça social, com a preservação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, e, assim, estabelecer um razoável equilíbrio entre as forças da produção, mediante o que se evitará o retorno à fase primitiva do capitalismo – do chamado “capitalismo selvagem” –, de triste memória.

A propósito, paira na sociedade pessimismo quanto às perspectivas das relações de trabalho para o milênio que se inicia, pois não falta quem apregoe o fim do trabalho e, em consequência, do contrato de trabalho, dos sindicatos e da Justiça do Trabalho, bem como a inutilidade dos órgãos nacionais e internacionais incumbidos

de promover solução para a problemática trabalhista, dentre os quais se destaca a OIT.

Questiona-se a pertinência da legislação trabalhista, ante o processo de globalização da economia, que, como onda avassaladora, parece pretender subverter toda a ordem social, tentando sepultar os direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores a duras penas e por longos anos. Uma aura de derrotismo perpassa os ambientes de trabalho, de certo modo estimulando a ambição de lucro sem medida dos detentores do capital. É *L'horreur économique* de Viviane Forrester que sugere a ausência radical de perspectiva de sobrevivência do trabalhador, com *La fin du travail*.

A essa profecia do apocalipse responde COLLIN (1997, p. 8), mostrando a inconsistência dessa posição extremada. Refere-se ele a “reivindicações de uma boa mundialização, colocando-se esta a meio caminho do liberalismo selvagem e do nacionalismo arcaico”. A idéia do “fim do trabalho”, segundo COLLIN (1997, p. 15), está na moda, “proclamar o fim do trabalho é a maneira mais radical de regular a questão do emprego e do terrível desenvolvimento do desemprego, simplesmente suprimindo idealmente o problema como tal”.

Com efeito, sem dúvida o trabalho sempre haverá como condição de prover a subsistência humana, quaisquer que sejam as vicissitudes por que passe a sociedade. O que desaparece é um determinado tipo de organização e execução do trabalho, com a mudança das respectivas relações. O sistema de trabalho que tem por função preservar uma organização social e econômica obsoleta está esvaziado; precisa ser substituído por outro que responda aos desafios dos novos tempos. Urge, pois, que as normas do Direito do Trabalho

sejam continuamente revistas, em consonância com as novas realidades, de modo a acompanhar a evolução socioeconômica e, assim, manter-se capaz de regular, com a necessária presteza, eficiência e critério de justiça, as relações de produção.

A globalização da economia, responsável pelo surgimento das empresas multinacionais – que constituem centros de poder concorrentes com os Estados, reduzindo consideravelmente, por consequência, a soberania destes –, precisa ser regulada, em âmbito internacional, de modo que não se torne um fator de desequilíbrio das relações políticas nesse plano, o que resultaria em descalabro para toda a humanidade. Tal processo, como disse SERRA (1998, p. 9), “não implica um modelo único de economia de mercado, uma sociedade baseada na competição sem regras, nem muito menos o fim de qualquer papel do Estado nacional na organização de políticas públicas, sejam elas destinadas a tornar a sociedade mais próspera, sejam para fazê-la mais justa”.

No presente trabalho, procuramos responder às intrigantes questões: a) como enfrentar o processo de globalização, evitando que ele concorra para a degradação das relações de trabalho, em detrimento de um de seus parceiros, com grave risco à estabilidade social? b) como assegurar a proteção do trabalhador, sem tolher o progresso econômico das empresas, ensejando-se a prosperidade comum dos membros da sociedade – o que, em suma, significa desenvolvimento com justiça social? c) o que efetivamente se tem realizado em nível internacional, para alcançar esse objetivo? d) como essa questão tem sido tratada pela ordem jurídica brasileira? Pretendemos chamar a atenção para ela e oferecer subsídios teóricos para uma profunda discus-

são a esse respeito, manifestando nossa crença numa solução justa, que atenda adequadamente a todos os interessados. Os dados do conhecimento que obtivemos com a pesquisa realizada revelam que essa meta vem sendo perseguida com bons propósitos e geram razoável expectativa de que ela será, com as limitações impostas pelas contingências sociais, atingida num futuro não remoto.

2. A crise nas relações de trabalho em face da globalização da economia

Como acabamos de assinalar, em virtude desse processo e do sistema econômico liberal, o direito do trabalho e, especialmente, a relação de emprego enfrentam uma crise sem precedentes na história, desde sua primeira regulamentação, no ápice da Revolução Industrial (séc. XVIII).

Dentre as garantias fundamentais instituídas em favor do trabalhador, historicamente, avulta a sua estabilidade no emprego, que representou uma de suas mais importantes conquistas. Há algum tempo, ela se acha profundamente comprometida e ameaçada ou, melhor dizendo, praticamente em extinção; e, no estado de crise das relações laborais, que se agrava pela globalização da economia, investe-se contra os alicerces do próprio Direito do Trabalho, atingindo em especial o contrato de trabalho – ao menos no seu modelo tradicional.

No enfrentamento dessa situação, são promovidos esforços pelos organismos mais responsáveis pela solução da questão social, dentre os quais avulta, por sua estrutura, a natureza, a qualidade e

a eficácia das medidas empreendidas nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho, que vem insistindo pela proteção da relação de trabalho contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, por meio de sua atividade normativa, notadamente a Recomendação de nº 119, de 1963, a Convenção de nº 158, de 1982, e a Recomendação nº 166, também de 1982.

O ordenamento jurídico brasileiro tem adotado, com relativa presteza, essa diretriz, haja vista o dispositivo do inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, bem como a ratificação, em 1995, da referida Convenção, lamentavelmente denunciada já em 20.11.96, pouco tempo depois de entrar em vigor em nosso país (em 04.01.96). Há, ainda, um longo caminho a percorrer na persecução desse objetivo, em que urge regulamentar aquele dispositivo constitucional.

3. A flexibilização como alternativa de solução

Nesse contexto, aponta-se a flexibilização como meio hábil para lograr esse objetivo. Porém ela deve efetivar-se com cautela, preservando-se um mínimo de garantia dos direitos trabalhistas e assegurando-se aos obreiros as conquistas fundamentais por eles alcançadas ao longo da história, sob pena de tal processo converter-se na pior desgraça para a maior parte da população, levando os trabalhadores à situação degradante, com grave risco ao Estado democrático de direito. A essa medida se conjuga a desregulamentação das condições laborais, com a gradativa substituição do Estado, nesse campo, pelos interlocutores sociais interessados, na produção da autolegislação, pelo exercício da autonomia privada coletiva.

Não negamos a procedência do argumento em prol da flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho; mas contestamos a assertiva de que ela requeira a desregulamentação de tais relações. Isso porque flexibilizar não implica necessariamente suprimir normas, mas adequar o sistema jurídico a certas circunstâncias, mantendo seus princípios básicos, como pontua CATHARINO apud PÁ RODRÍGUEZ (2000, p. 77). Ao lado disso, as empresas podem adaptar-se à nova realidade da economia, tornando-se competitivas, sem excluir as garantias básicas instituídas ao longo do tempo, em favor dos trabalhadores, eis que o ônus representado pelo custo da mão-de-obra pode, razoavelmente, ser compensado com a maior produtividade resultante de estímulos que sejam proporcionados a eles, de seu aperfeiçoamento profissional e da melhoria das condições da prestação de serviços. Ademais, a redução dos custos da produção pode ser obtida com a racionalização da atividade da empresa, a modernização da sua estrutura e outras medidas criativas, que incluem financiamento de bens de capital a juros menores, além de uma carga fiscal menos pesada, sem que primeiro se sacrifique o principal insumo da produção, que é o material humano.

Como observa, com propriedade, MALHADAS (1991, p. 153), a verdadeira flexibilização significa o afastamento do Estado das relações de trabalho sem a volta ao *laissez faire, laisser passer*, sem a destruição do Estado, mas liberando-o para outras funções em que se faz mais necessária sua presença. Quer dizer, outrossim, deixar à autonomia privada coletiva² a tarefa de estabelecer, mediante negociação, as regras disciplinadoras de tais relações, em escala gradual, ou

seja, à medida que as entidades sindicais evoluam a um nível de organização e conscientização que lhes permita assumir essa imensa responsabilidade, para o que se têm revelado mais competentes que o Estado. E, quiçá, criar, por essa mesma forma, órgãos extrajudiciais capazes de solucionar os dissídios – individuais e coletivos – pela mediação e arbitramento, limitando-se a atuação do Estado-juiz ao exame e decisão das causas em que se vislumbre ofensa à norma legal ou convencional.

Para a legítima flexibilização das relações de trabalho, valem os princípios do Direito do Trabalho, por serem dotados de maleabilidade suficiente para se adaptarem a diversas situações, inspirando diferentes normas em função da diversidade de circunstâncias. Um campo fértil para sua aplicação é o das negociações, visto que elas podem atender às mudanças que caracterizam as relações sociais, mantendo o grau de proteção mínima assegurada aos trabalhadores.

4. A importância do direito internacional do trabalho

É inegável a importância, para o objetivo em foco, do direito internacional do trabalho, que tem por escopo a proteção do trabalhador, em conjugação com o interesse do empregador, levando em conta não só o bem-estar e o desenvolvimento dele e de sua família mas também a necessidade de funcionamento e progresso econômico da empresa, bem como, nessa imensa e desafiadora tarefa, a do papel da Organização Internacional do Trabalho, dada sua qualidade de órgão instrumentalizador daquele.

Nesse sentido, a OIT tem realizado, sobretudo a partir da década de 60, um trabalho constante e apropriado em termos de normatização, a fim, especificamente, de regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, objeto da Recomendação nº 119 (1963), da Convenção nº 158, e da Recomendação nº 166, ambas de 1982. Lamentavelmente, o Brasil denunciou, com respaldo, dentre outros, no argumento de que ela conflitava com nossa Lei Maior, a Convenção 158, que representava em nosso país um considerável fator de progresso em nossa legislação trabalhista, colocando-o ao nível das nações mais avançadas no campo dos direitos sociais.

A esse respeito, registramos nosso entendimento de que a Convenção 158 é compatível com nossa Constituição Federal e consulta o interesse nacional. Respondendo às objeções à sua validade, perante o sistema jurídico brasileiro, sustentamos sua constitucionalidade, com os argumentos que, a seguir, expomos em síntese:

- a) a referida norma ajusta-se ao teor do inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal, visto que não consagra, propriamente, a estabilidade no emprego, mas a proteção da relação de trabalho contra despedida arbitrária ou sem causa socialmente relevante – que faz parte do teor do dispositivo constitucional em apreço –, tanto assim que, para a hipótese de a dispensa do trabalhador ser injustificada, prevê, como medida reparatória a ser to-

mada, de acordo com a legislação e a prática nacionais, a sua anulação, com a conseqüente readmissão (ou, mais propriamente, reintegração) do trabalhador ou o pagamento pelo empregador de uma indenização adequada, ou, ainda, outra reparação que for considerada apropriada (artigo 10);

- b) a aplicação da Convenção 158, embora de fato importasse em regulamentação do inciso I, do artigo 7º, da CF/88, em nada obstaría que esta se fizesse, posteriormente e de forma mais adequada, por lei complementar, como estabelece o mandamento constitucional em apreço;
- c) tal Convenção, em seus dispositivos básicos – artigos 4º e 10 –, é auto-aplicável, não depende, portanto, para sua efetivação, de regulamentação por lei ou outras normas de direito do trabalho de produção interna, como, por exemplo, as que resultam da autonomia privada coletiva (acordos e convenções coletivas de trabalho), senão em parte, como seja no tocante às despedidas coletivas, admissíveis por motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análogos, em relação às quais nosso ordenamento jurídico ainda é omissivo.

O Direito Internacional do Trabalho – expresso, em maior escala, pelas convenções e recomendações da OIT – trata das questões ligadas ao mundo do trabalho, objetivando propiciar uma proteção efetiva ao trabalhador em tributo mundial e, desse modo, estabele-

lecer um razoável equilíbrio nas relações laborais que enseje as condições para o progresso humano com justiça.

É discutível a natureza jurídica das convenções, posto que uma corrente de pensamento lhes atribui a natureza contratual e outra, a natureza normativa. Em nossa opinião, consoante, aliás, a lição de SÜSSEKIND (1998, p. 30), as convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. Tratados normativos, porque traduzem acordos internacionais que visam a regular relações jurídicas, de modo geral e abstrato; não se restringem aos Estados intervenientes, mas se destinam a se incorporarem ao direito interno, estendendo seus efeitos aos indivíduos e grupos que compõem a comunidade nacional. Porém têm características próprias, que resultam da especificidade do organismo no seio do qual são adotadas. Negamos-lhes natureza contratual, porque: a) regulam interesses de âmbito geral e abstrato comuns (unem vontades comuns que perseguem o mesmo fim) aos pactuantes, os quais, por isso, obrigam-se a prestações idênticas, enquanto os contratos visam a conciliar interesses concretos das partes e estabelecem prestações recíprocas distintas; b) podem produzir efeitos jurídicos além do círculo dos participantes (efeitos objetivos), ao passo que os contratos vinculam apenas os que os celebram (efeitos subjetivos). São multilaterais, porquanto admitem um número ilimitado de partes, numa amplitude considerável. Abertos, porque estão sempre disponíveis, por prazo indeterminado, para ratificação por qualquer dos Estados-membros da OIT no momento de sua aprovação, bem assim dos que a ela se integrarem (salvo as convenções revistas e que, por essa razão, não mais se acham aber-

tas à ratificação); ou seja, além dos contraentes iniciais, os que aderirem a tais instrumentos por tempo indeterminado.

A dimensão da importância do Direito Internacional do Trabalho pode ser aferida pela opinião de VALTICOS (1980, p. 309), segundo a qual ele constitui “a parte nitidamente mais desenvolvida e organizada de um direito material internacional, deste Direito Comum da humanidade, ainda em vias de constituir-se”.

Suas razões de ser assentam em dados históricos e, sobretudo, numa filosofia social consubstanciada na idéia de justiça no seu mais alto sentido axiológico, que inspirou, de um modo geral, a legislação trabalhista, especialmente na vertente internacional, bem como a criação da OIT. Ora, a regulamentação internacional do trabalho resulta do movimento de idéias em favor de uma legislação protetora do trabalho em âmbito mundial, promovido por pessoas idealistas e sinceramente preocupadas com o bem-estar da classe trabalhadora – duramente explorada pelo capitalismo no surto da Revolução Industrial – assim como por intelectuais e políticos sensíveis a esse problema e, sobretudo, pela vigorosa participação das organizações sindicais de trabalhadores.

O Tratado de Versalhes, em seu art. 427, proclamou os princípios fundamentais do direito do trabalho – já consagrados em algumas legislações nacionais –, como um programa de atividades para a OIT, que deveriam ser adotados no contexto universal, como obrigação fundamental para os Estados. Aí se destaca o princípio emblemático de que “o trabalho não deve ser considerado simplesmente como uma mercadoria ou um artigo de comércio”. É a consa-

gração do Direito do Trabalho como um novo ramo da ciência jurídica e de sua internacionalização.

Importa, entretantes, contribuir para um desenvolvimento econômico e social equilibrado; todavia, como acentuou THOMAS apud VALTICOS (1983, p. 115), as preocupações sociais devem guiar as políticas econômicas nacionais e internacionais³. Essa, aliás, é a tônica da Doutrina Social da Igreja Católica, expressa, dentre outras, na Encíclica “*Laborem Exercens*”, do Papa João Paulo II: “A hierarquia dos valores, o sentido profundo do trabalho exigem que o capital esteja em função do trabalho e não o trabalho em função do capital”.

Com a Declaração de Filadélfia⁴, a noção de justiça social ampliou-se consideravelmente, alcançando o direito de todos os seres humanos, qualquer que seja sua raça, sua crença ou seu sexo, e estendendo-se a questões de natureza econômica e outras não compreendidas nas de ordem propriamente trabalhista e previdenciária, dadas as estreitas ligações e dependência entre umas e outras. Impõe-se compatibilizar o desenvolvimento econômico com a preservação dos direitos fundamentais reconhecidos aos trabalhadores, condição do equilíbrio entre os fatores da produção, indispensável para o justo progresso social.

5. A eficácia da atividade normativa da OIT para a proteção da relação de emprego

A estabilidade representa, sem dúvida, uma das mais importantes conquistas históricas do trabalhador; mas hoje, como já as-

sinalamos, ela se acha profundamente comprometida e ameaçada no campo das relações trabalhistas, resultante do processo de modernização tecnológica das empresas no contexto da globalização da economia. Sua versão moderna é a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

A OIT tem-se preocupado com a ameaça à continuidade da relação de trabalho no quadro da economia mundial, que se concretiza com a precarização do emprego e aponta para o desemprego estrutural, em decorrência, sobretudo, do aludido processo de globalização, que traz a marca do neoliberalismo. Ante essa situação, ela tem adotado, nas últimas décadas, política social voltada para a proteção do trabalhador no que tange, especialmente, à relação de emprego, traduzida em expressivos instrumentos de regulamentação internacional do trabalho sobre a matéria. Como corolário dessa proteção, requer-se do empregador que justifique o término da relação de emprego ocorrido por sua iniciativa.

Com esse propósito, direcionou sua atividade normativa para um estudo profundo da questão, visando a encontrar fórmulas eficazes de solução do crucial problema do desemprego que propiciem aos trabalhadores meios permanentes de subsistência para si e sua família. Para lograr tal desiderato, cumpria estabelecer mecanismos legais de contenção do poder discricionário do empregador de dispensar o empregado, limitando-o às hipóteses justificáveis do ponto de vista do interesse social, aliás, já adotados em alguns países. Deveria o empregador, por conseguinte, justificar a cessação da relação de trabalho operada por sua iniciativa. Medidas dessa ordem teriam por fundamento a teoria do abuso de direito. A iniciativa pioneira, nesse

sentido, resultou na Recomendação nº 119, de 1963, sobre o término da relação de trabalho. Era, no plano internacional, o feito de maior alcance na evolução do conceito, segundo o qual o trabalhador deveria estar protegido contra a despedida arbitrária e injustificada e as dificuldades econômicas e sociais decorrentes da perda do emprego.

As disposições desse importante documento foram colocadas em prática em alguns países, com resultados positivos, acarretando progresso da proteção do trabalhador em termos da segurança do emprego. Essa proveitosa experiência, constatada pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Repartição Internacional do Trabalho, no exame dos relatórios pertinentes à aplicação da Recomendação nº 119 – e que foi objeto de um Estudo geral a respeito levado a cabo por aquele órgão – motivou a adoção, na Conferência de 1982, da Convenção nº 158, sobre o término da relação de trabalho, e da Recomendação nº 166, com o mesmo tema, as quais vieram a substituir a Recomendação nº 119. As respectivas normas representavam uma tomada de posição da OIT para enfrentar os graves problemas concernentes ao emprego gerados pelas dificuldades econômicas e as mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos, em grande número de países. Elas pretendiam, pois, compatibilizar a proteção do trabalhador com o novo quadro das relações econômicas e sociais que se configurava no panorama mundial.

Por conseguinte, a Convenção 158 – complementada pela Recomendação nº 166 – enfrenta o desafio de conciliar os contrapostos interesses do capital e do trabalho, ou seja, dispensar ao trabalhador uma proteção adequada contra os efeitos adversos (para ele) da

evolução da economia, preservando-lhe as garantias mínimas instituídas pelo direito do trabalho e, concomitantemente, assegurar às empresas os meios indispensáveis para seu desenvolvimento razoável no atual estágio da economia, em condições de competitividade.

Assim, a Convenção contempla, como hipóteses em que a despedida se considera justificável, não só fatores ligados à conduta e ao desempenho funcional do empregado mas também as necessidades da empresa, baseadas em dificuldades de ordem econômica, estrutural ou análogas, ou decorrentes de sua modernização tecnológica. Veda a despedida arbitrária ou sem justa causa (fora dessas hipóteses) e comina ao empregador, pelo abuso de seu poder discricionário a esse respeito, como sanção, a invalidação de seu ato, bem assim lhe impõe ônus de caráter financeiro com o objetivo de desestimular tal comportamento empresarial. Nessas condições, incumbe ao empregador, via de regra, justificar a ruptura da relação de trabalho que tenha promovido.

As disposições da Recomendação 166 complementam e, de certa forma, regulamentam as da Convenção 158, cumprindo, aliás, uma função própria dos instrumentos dessa natureza.

Além dos instrumentos referidos que tratam especificamente do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, existem outros emanados da OIT e, em particular, alguns de caráter fundamental na esfera da defesa dos direitos humanos, que consubstanciam uma proteção no âmbito da segurança do emprego, por exemplo, no que se refere a: proteção contra os atos de discriminação anti-sindical ou contra a discriminação no emprego ou ocupa-

ção; proteção da maternidade; proteção dos créditos trabalhistas em caso de insolvência do empregador; proteção do trabalho a tempo parcial. Vale registrar, também, a importância, para regulamentação das relações profissionais, de normas resultantes da negociação coletiva, notadamente as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

De notar que a OIT tem dedicado sua atenção, há algumas décadas, para os novos problemas sociais criados pelas empresas multinacionais, especialmente em relação ao emprego. Daí o motivo por que ela adotou resolução e uma declaração de princípios sobre as aludidas empresas e a política social. Outrossim, ela preocupa-se com o sistema financeiro internacional, responsável pelo crescente desnível entre os países, divididos em blocos de acordo com seu poder econômico – desenvolvidos, subdesenvolvidos e em vias de desenvolvimento. Ora, essa disparidade de situações, além de profundamente injusta, importa permanente risco à paz e à segurança internacional.

Com o fim de reduzir o desemprego, a OIT tem apresentado propostas de flexibilização das relações de trabalho que concernem à redução da semana de trabalho, à regulamentação do trabalho por tempo parcial, do trabalho em domicílio, do trabalho em regime de subcontratação (terceirização), bem assim campanha contra o trabalho infantil.

Tentativa foi feita pela OIT, por meio de proposta do Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho (RIT), em sua 261ª sessão, no sentido de harmonizar e compatibilizar, em base de cooperação, as estruturas da futura OMC com a da OIT, tendo em vista os

efeitos da liberalização do comércio internacional sobre os direitos trabalhistas. Pretendia-se vinculá-la à garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, para tanto institucionalizando-se cláusula social no sistema multilateral de comércio. Essa tentativa não logrou, então, resultado objetivo, mas resultou no compromisso de todos os participantes com os valores sociais ínsitos na Constituição da OIT, especialmente na Declaração de Filadélfia, e surtiu efeito em outros organismos internacionais, notadamente a União Européia, que orientou seus membros a instituir normas sociais nos acordos comerciais internacionais por eles celebrados, bem como a estabelecer, mediante acordos entre eles, o conteúdo básico das regras assecuratórias da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, nos moldes preconizados pela OIT.

Em nossos dias, com a planificação da economia e o papel do Estado no processo de desenvolvimento econômico, a tarefa da OIT consiste em fazer admitir que o desenvolvimento econômico não é um fim, mas um meio, bem assim em mostrar que se pode “conciliar os imperativos do progresso material com o direito que tem o homem de viver em liberdade, segurança e dignidade” (MORSE apud VALTICOS, 1983, p. 117).

Na feliz expressão de SÜSSEKIND (2000, p. 303),

A OIT, desde sua criação em 1919, elegeu o ser humano, especialmente o trabalhador, como o alvo da sua atividade normativa, visando a universalizar a justiça social; e, nestes 80 anos de esplêndidas realizações, o homem foi, e continua a ser, o centro dos seus estudos, investigações, cursos e programas de cooperação técnica.

6. A proteção da relação de emprego na ordem jurídica brasileira

A proteção da relação de emprego no Brasil concerne, basicamente, ao direito de o trabalhador manter-se no emprego. Vale notar, a propósito, que tal proteção compreende, além do direito de não ser despedido, prerrogativas como a de obter emprego e a de mantê-lo, o que requer uma política governamental de investimentos na área econômica e no campo dos serviços sociais, que suscite o desenvolvimento e suscite a geração de empregos. Relaciona-se, pois, com a política de emprego.

Tivemos o sistema de estabilidade absoluta, como tal considerada aquela que assegura a permanência do trabalhador no emprego, a menos que ele cometa falta grave ou ocorra a extinção da empresa, estabelecimento ou setor em que trabalhe. A partir da Constituição de 1988 (art. 7º, I), vige a estabilidade relativa, ou imprópria, resultante da universalização do princípio da condenação da despedida arbitrária, segundo o qual o empregador pode, legitimamente, dar por findo o contrato de trabalho por razões ligadas à pessoa do trabalhador – comportamento faltoso ou incapacidade – ou por necessidade da empresa – motivo de ordem econômico-financeira ou tecnológica capaz de justificar a supressão de postos de trabalho. A estabilidade relativa não impede a rescisão contratual por iniciativa do empregador, mas lhe impõe ônus pela despedida arbitrária ou sem justa causa, que o desestimula a agir dessa maneira

Uma forma de estabilidade, denominada especial ou provisória, é reminiscência da estabilidade absoluta. Ela protege o empregado contra despedida injustificada segundo a lei, enquanto persistir uma situação em que ele se encontre e que reclame tratamento diferenciado por interesse socialmente defensável. São, por exemplo, o dirigente ou representante sindical, a empregada gestante, o empregado eleito para cargo de direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPAs).

A garantia inscrita no art. 7º, I, da Constituição de 1988, ajusta-se à diretriz estabelecida pela OIT sobre a matéria, constante da Recomendação nº 119 (1963), consagrada pela Convenção nº 158 e regulamentada, em âmbito internacional, pela Recomendação nº 166. Sob esse aspecto, nossa Carta Magna acompanha a evolução do instituto da proteção da relação de emprego nos países mais avançados em termos de legislação social, segundo a qual o exercício da despedida deve submeter-se ao interesse social que corresponde ao equilíbrio entre o interesse do trabalhador e o da empresa, tendo em vista a produção.

Com base em preceitos da Constituição de 1988, surgiu, por meio de leis ordinárias —especialmente a Lei nº 9.029/95—, nova modalidade de proteção da relação empregatícia, consistente na proibição da dispensa por motivo discriminatório. Trata-se de medidas restritivas do direito de despedir, as quais atendem a direitos fundamentais da pessoa humana. Implicitamente a referida lei proíbe a dispensa abusiva fundada em algum desses motivos e prevê, para o caso de despedida efetivada por razão discriminatória, sua anulação, com

readmissão do empregado e ressarcimento integral por todo o período de afastamento, mediante pagamento das indenizações devidas; ou recebimento, em dobro, da remuneração correspondente àquele período – tudo corrigido monetariamente e acrescido de juros legais. A opção entre uma e outra modalidade de reparação cabe ao empregado.

7. A flexibilização das relações trabalhistas em nosso meio

A flexibilização dos direitos trabalhistas é uma contingência indispensável, tratando-se de normas que regulam relações negociais, por sua própria natureza, dinâmica e mutáveis segundo o ritmo da evolução socioeconômica. Decorre da necessidade de atualização delas, para que se tornem aptas a atender à demanda social nesse campo da atividade humana. Por vezes, importa em restrição ao contrato de trabalho ou, em outras palavras, sua precarização. Todavia, como já observamos, impõe-se, nesse processo de ajustamento, preservar o caráter de proteção mínima do trabalhador que aquelas normas encerram, evitando-se o desequilíbrio entre as forças da produção, com seus efeitos nefastos para a sociedade como um todo. Cumpre não perder de vista o princípio protetor, ou tuitivo, que é da essência do direito do trabalho.

Em nosso país, tal flexibilização concretizou-se, de forma expressiva, com a instituição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), atualmente regulado pela Lei nº 8.036/90. Isso porque a opção por esse sistema implicava renúncia (tácita) ao da estabi-

lidade, ensejando ao empregador demitir o empregado, com ou sem justa causa, tendo como obrigação, nessa última hipótese, a liberação, em favor deste, do saldo dos depósitos efetuados na conta vinculada aberta em seu nome, compreendendo o período de trabalho na empresa, com o acréscimo de 10%, depois elevado para 40% – montante esse que corresponde à indenização por tempo de serviço.

Outros passos significativos, mais recentes, no sentido da flexibilização das relações de trabalho entre nós, são representados pela Lei nº 9.601, de 21.1.98 – regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 4.2.98, e alterada, em seu art. 2º, por Medida Provisória, que, em sua edição de 23.02.2001, tomou o nº 2.076-34 –, a qual admite o contrato por prazo determinado sem as restrições previstas no § 2º, do art. 443, da CLT, mediante convenções e acordos coletivos de trabalho, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de respeitados, obedecidos percentuais máximos estabelecidos para determinadas parcelas do pessoal empregado, e pela Medida Provisória de nº 1.726 (acrescentou à CLT o art. 476-A) – sucessivamente reeditada sob outros números, mas, finalmente, em 23.02.2001, recebeu o nº 2.076-34 – que permite opção pela suspensão temporária do respectivo contrato de trabalho, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, por período de 2 a 5 meses, durante o qual este participará de curso ou programa de qualificação profissional, percebendo bolsa a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em lugar de salário (o empregador poderá conceder-lhe ajuda compensatória mensal, mas sem natureza salarial).

A suspensão contratual em foco representa medida com o intuito de evitar demissões no período recessivo, ou seja, no período de redução da atividade empresarial e mais uma hipótese de restrição à continuidade do emprego, que torna mais flexível o contrato de trabalho. Visa a conciliar o interesse patronal com o do empregado – o que se reflete favoravelmente no interesse da produção – eis que reduz os encargos do empregador relativos às suas obrigações trabalhistas e previdenciárias, mantendo o contrato de trabalho, que será reativado após o prazo da suspensão.

Registre-se ainda, como marco do processo de flexibilização em nosso meio, a instituição do contrato em regime de tempo parcial – pela Medida Provisória nº 1.952-18, de 9.12.99 (sucessivamente reeditada, mas recebeu, em 23.02.2001, o nº 2.076-34), que acrescentou à CLT o art. 58-A – considerado como tal aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

O contrato de trabalho temporário é a fórmula mais adequada, resultante da experiência de vários países, especialmente da Europa, para enfrentar a nova realidade emergente do processo de globalização da economia, que reclama redução dos custos da produção para que as empresas se tornem mais competitivas. Constitui-se a alternativa mais comum ao regime da estabilidade, pois este pressupõe a contratação sem delimitação de prazo.

Sua aplicação representa uma experiência bem sucedida, capaz de atender aos legítimos interesses da economia e aos dos trabalhadores, mantendo, o quanto possível, os postos de trabalho e, dessa forma, contendo a terrível escalada do desemprego estrutural, contanto que seja desenvolvida com o critério do justo equilíbrio en-

tre os fatores da produção. Registre-se, por oportuno, que, nos países mais adiantados, notadamente os europeus, a flexibilização no âmbito trabalhista vem-se implantando com as cautelas indispensáveis, preservando-se os direitos básicos dos trabalhadores, ao passo que no Brasil se tem dado pouca importância a esse aspecto que deve revestir o processo.

8. Perspectivas da proteção da relação empregatícia, mercê da contribuição da OIT

No que tange, especificamente, à participação da OIT no processo em foco, contribuindo para a solução das questões inicialmente referidas, aduzimos que as perspectivas de consolidação, no plano internacional, da Convenção 158 são alvissareiras, como relata a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Repartição Internacional do Trabalho, no *Informe III (Parte 4B)* (OFICINA..., 1995, p. 153):

A Comissão confia em que a Convenção número 158 registrará um nível mais elevado de ratificações, constituindo suas normas um conjunto coerente de disposições que podem considerar-se como um meio de conciliação na prática da execução do direito ao trabalho – que implica, em particular, na criação de emprego pelas empresas financeiramente sadias – com a execução do direito do trabalho – que implica numa proteção mínima e universal dos trabalhadores. Tanto o direito ao trabalho como o direito do trabalho são essenciais para promover o progresso social. Ademais, a Comissão queria assinalar que a aplicação das disposições da Convenção trará efeitos positivos sobre a manutenção

da paz social e a produtividade no âmbito das empresas, assim como sobre a diminuição da pobreza e a exclusão social, o que conduzirá à estabilidade social.

9. A necessidade de humanização do processo de globalização da economia

Como disse, com propriedade, o professor *Arion Sayão ROMITA* (1997, p. 51), a economia globalizada é uma realidade. De nada vale a lamentação. Cumpre tomar consciência da necessidade de combater seus nefastos efeitos. Tais efeitos se produzem no lado mais fraco da corrente da economia: as classes trabalhadoras. Gerou-se um fosso em âmbito mundial entre os “ganhadores” e os “perdedores” no processo de globalização. Esse fosso precisa ser eliminado.

Reporta ROMITA (1997, p. 52) o pronunciamento do Presidente da República Francesa *Jacques Chirac*, no discurso que proferiu perante os delegados à 83ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1966, o qual encerra um diagnóstico lúcido da situação e uma proposta adequada para o enfrentamento do problema em tela. Afirmo *Chirac* ser necessário pôr a economia a serviço do ser humano, para que a globalização traga benefícios para todos; assinala o trauma em que importa o respectivo processo, pelo agravamento da situação do emprego, nos países mais pobres,⁷ o que pode ampliar as desigualdades com o aumento do risco da marginalização em algumas regiões do planeta; acentua ser preciso controlar melhor o processo, reunir as condições propícias para um crescimento sustentado e gerador de empregos, bem assim

aproveitar ao máximo as possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias, notadamente no âmbito da informação; observa que urge incentivar as atividades de serviços e definir novas modalidades de organização do trabalho que satisfaçam tanto as necessidades das empresas quanto as aspirações dos trabalhadores; enfatiza que temos de investir nas pessoas, para que cada trabalhador possa ter acesso à formação profissional ao longo de sua vida; assinala que a noção de emprego de longa duração deve ser substituída pela de “empregabilidade”, cujo termo designa uma nova organização da sociedade, em que todos os trabalhadores, durante sua vida ativa, possam passar de um emprego a outro, recebendo uma formação apropriada e conservando sua proteção social.

Recentemente (janeiro de 2001), o Fórum Social Mundial, realizado em Porto Alegre (RS), lançou um brado de advertência e um apelo à consciência de todos os homens de boa vontade e, especialmente, aos povos dos países subdesenvolvidos, conclamando-os a envidar esforços para mudar as regras do jogo do sistema econômico mundial, a fim de que ele atenda aos justos anseios e legítimas reivindicações dos excluídos dos frutos do desenvolvimento.

Destaque-se, a propósito, matéria de responsabilidade da Confederação Mundial do Trabalho (CMT), distribuída naquele conclave, em que se afirma que a economia deve favorecer o desenvolvimento social e se deve lutar por um emprego digno para todos. Aponta-se, ali, o fracasso do capitalismo, que, paradoxalmente, através de um processo de integração sem precedentes, consegue aumentar a riqueza e piorar sua redistribuição: “o comércio vai bem e a pobreza também”. É o efeito negativo da globalização.

A CMT, ante esse quadro, impugna o princípio mesmo da legitimidade de uma economia que não assegura nem a dignidade humana, nem a justiça social, opinando ser inadmissível que aspectos inteiros da atividade humana se convertam em objetos de comércio; e propõe, como alternativas, que a globalização compreenda, igualmente, os direitos humanos, inclusive os direitos sociais, bem como a democratização das instituições internacionais, estabelecendo-se formas de colaboração indispensável, por exemplo, entre a OMC e a OIT, mediante a qual a OMC valorize a experiência da OIT.

10. Conclusão

Constatamos que têm sido promovidos consideráveis esforços no âmbito externo – em especial no seio da Organização Internacional do Trabalho –, no sentido da proteção do trabalhador, sem descuidar os legítimos interesses das empresas, e que já se lograram resultados positivos no tocante ao problema da precarização do contrato de trabalho e, o que é mais grave, o do desemprego estrutural. Meritório, a esse respeito, é o trabalho desenvolvido pela OIT, mediante atividade normativa que representa equilíbrio dos interesses em jogo, mercê de sua estrutura funcional – com a composição tripartite de seus órgãos deliberativos – que lhe angaria notável respeitabilidade e lhe confere maior eficiência.

No plano interno dos Estados – dentre os quais o Brasil (malgrado o retrocesso representado pela denúncia da Convenção nº 158 da OIT) –, essa diretriz tem encontrado receptividade e produzi-

do efeitos que apontam para a preservação dos direitos sociais básicos compatível com a realidade da economia nas atuais circunstâncias históricas.

A flexibilização do Direito do Trabalho é medida que se requer, para equacionamento desse angustiante e difícil problema, que se apresente como um instigante desafio para toda a sociedade. Como já assinalamos, resta um longo e penoso caminho a percorrer na persecução desse objetivo, de que depende a paz e o verdadeiro progresso humano, os quais têm como pressuposto a justiça social.

Ante o exposto, cremos ter respondido às questões inicialmente expostas, como problemas que estimularam e justificam o presente trabalho e, ao mesmo tempo, fornecido subsídios para discussão e estudo mais profundo da matéria, que é de relevante interesse social.

Impõe-se, sem dúvida, enfrentar a realidade surgida com a globalização da economia, tentando humanizar o respectivo processo, ou seja, evitando que o sistema econômico se converta num fator de degradação do homem que trabalha, com a destruição das garantias básicas conquistadas com sacrifício por sucessivas gerações na perspectiva da dignidade do ser humano. Temos a convicção de que se trata de medida indispensável à prevenção da barbárie, que poderá resultar do desespero do enorme contingente dos excluídos na busca dos meios de sua subsistência. Essa é a tarefa indeclinável que cabe aos atores do processo social, de um modo particular, e à sociedade como um todo. Urge cumpri-la, antes que seja tarde demais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Cássio Mesquita. A Convenção nº 158: proteção contra a despedida injustificada. **Revista LTr Legislação do Trabalho e da Previdência Social**, São Paulo, v. 60, n. 07, p. 886-891, jul.1996.

BOTIJA, Eugenio Pérez. **Curso de Derecho del Trabajo**. Madrid : Editorial Tecnos, 1960. 608 p.

CAEN, Gérard Lyon; CAEN, Antoine Lyon. **Droit social international et européen**. Paris : Dalloz. 409 p.

CARVALHO, André Régis de. **Globalismo, conflitos norte-sul e agenda social**: a estratégia brasileira frente à questão do “dumping” social. Recife, 1997. 164 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Políticas) - Universidade Federal de Pernambuco.

CARVALHO, Getúlio. **Multinacionais**: os Limites da Soberania. Rio de Janeiro : FGV, 1979. 387 p.

CARVALHO, José Otávio Patrício de. Aplicabilidade da Convenção nº 158, da OIT, nas relações de emprego no Brasil, **Revista LTr Legislação do Trabalho e da Previdência Social**, São Paulo, v. 60, n. 4, p. 516-519, abr. 1996.

CASELLA, Paulo Borba. A Convenção n. 158 da OIT. As relações entre direito interno e direito internacional, **Revista LTr Legislação**

do Trabalho e da Previdência Social, São Paulo, v. 60, n.7, p. 900-909, jul.1996.

COLLIN, Denis. **La Fin du Travail et la Mondialisation**: idéologie et réalité sociale. Paris : Éditions L'Harmattan. 1997. 206 p.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO(CLT).

Constituição Federal de 1988.

CONSULEX, Revista (1997): Brasília: Entrevista de Arnaldo Süssekind: **Denúncia de Convenção gera renúncia**. Editora Consulex, janeiro/1997, mensal, p. 5-7.

DELLA SANTA, Vera. **A empresa multinacional e a soberania do Estado**. 1981. 88 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Pernambuco.

ESTÉVEZ, José B. Acosta. **El Sistema Jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español**. Barcelona : Cedecs Editorial, 1997. 317 p.

.

GUGEL, Maria Aparecida. Convenção n. 158 é ou não auto-aplicável? **Revista LTr Legislação do Trabalho e da Previdência Social**, São Paulo, v. 60, n.06, p. 756-759, jun.1996.

JOÃO PAULO II, Papa. Encíclica **Laborem Exercens**.

LEITE, Júlio César do Prado. A garantia de emprego na Constituição Federal. **Revista Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 1, p. 49-53, jun. 1994.

LOBO, Eugênio Roberto Haddock. A dispensa arbitrária e a teoria do abuso do direito, **Revista Trabalho & Processo**, São Paulo, n. 1, p. 40-44, jun.1994.

MACIEL, José Alberto Couto. A garantia no emprego em vigor, **Revista LTr Legislação do Trabalho e da Previdência Social**, São Paulo, v. 59, n. 12, p. 1611-1612, jun.1996.

MAGANO, Octávio Bueno. Convenção n. 158 da OIT, **Revista LTr Legislação do Trabalho e da Previdência Social**, São Paulo, v. 60, n. 06, p. 748-750, jun.1996.

———. Despedimento arbitrário. **Revista LTr Legislação do Trabalho e da Previdência Social**, São Paulo, n. 1, p.53-56, jun.1994.

MALHADAS, Júlio Assumpção. Flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição. In: Curso de Direito Constitucional do Trabalho – estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento, v. I. São Paulo : LTr Editora Ltda., 1991, p.143-154.

MARTINS, Ney Frederico Cano (2000): *Os princípios do Direito do Trabalho e a flexibilização ou desregulamentação*. LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 64, n.07, p.847/853, julho/2000.

MARTINS, Sérgio Pinto (2000): *Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas*. São Paulo: Editora Atlas S.A. 124 p.

MENEZES, Raíssa Saldanha (2000): *Sistemas de Garantia no Emprego*. Revista da AMATRA VI. Recife, n. 10, p. 27-33, setembro/2000.

MORAES FILHO, Evaristo de (1996): *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 431 p.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (1996): *As dispensas coletivas e a Convenção n. 158 da OIT*, Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 60, n. 6, p.727-734, junho/1996.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim (1991): *Flexibilização do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1995): *Protección contra el despido injustificado. Informe III – Parte 4B*. Ginebra: 1995, 171 p.

PERDIGÃO, Ricardo (1996): *Convenção n. 158 da OIT*, Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 60, n. 07, p. 912-914, julho/1996.

PIMPÃO, Hirosé (1942): *Estabilidade no direito positivo brasileiro*. São Paulo: Edições e Publicações Brasil Editora. 142 p.

POLONIO, Wilson Alves (2000): *Terceirização. Aspectos legais, trabalhistas e tributários*. São Paulo: Editora Atlas S.A. 214 p.

POTOBSKY, Geraldo W. Von, DE LA CRUZ, Héctor G. Bartolomei (1990): *La Organización Internacional del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea. 526 p.

RANDS, Maurício (1996): *O Direito do Trabalho continua viável no novo ambiente da globalização?*, Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v.60, n.02, p.180-181, fevereiro/1996.

_____. (1999): *O poder normativo da Justiça do Trabalho e a reforma do Direito do Trabalho*, Revista do TRT da 8ª Região, Belém, v.32, n. 62, p. 1-359, jan./jun./1999.

RODRÍGUEZ, Américo Plá (2000): *Principios de Direito do Trabalho*. Trad.: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr Editora Ltda. Trad. De: *Los principios del derecho del trabajo*. 453 p.

_____. (1965): *Los convenios internacionales del trabajo*. Montevideu: Ed. Martín Bianchi Altuna. 468 p.

ROMITA, Arion Sayão (1997): *Globalização da Economia e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 55 p.

_____. (1994): *Proteção contra a despedida arbitrária*, Revista Trabalho & Processo, São Paulo, n.1, p.3-35, junho/1994.

SERRA, José (1998): Prefácio in HUTTON Will, *Como será o futuro Estado*, Trad. Sérgio Bath. Brasília: Linha Gráfica Editora, 1998, p.9-21.

SILVA, Antônio Álvares da (1996): *A convenção 158 da OIT*. Belo Horizonte: Editora RTM Ltda. 121 p.

_____. (1991): *Proteção contra a dispensa na nova Constituição*. Belo Horizonte: Livraria Del Rey. 291 p.

_____. (1996b): *A constitucionalidade da Convenção 158 da OIT*. Belo Horizonte: Editora RTM Ltda. 106 p.

_____. (1996c): *As indenizações previstas na Convenção n. 158 da OIT*, Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v.60, n.06, p.742-747, junho/1996c.

SILVA FILHO, Cícero Virgulino da (2000): *Contrato de trabalho. Contrato a prazo definido e as políticas de fomento de emprego. A experiência espanhola e a legislação brasileira*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 127 p.

SOARES FILHO, José (1997): *O Brasil frente à OIT: a denúncia da Convenção 158*, Revista da Escola Superior da Magistratura do Estado de

Pernambuco. Recife, v.2, n.4, p.259-281, abril/junho de 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo (2000): *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 499 p.

_____. (1998): *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 623 p.

_____. (1991): *As normas internacionais em face da Constituição*, in *Curso de Direito Constitucional do Trabalho – vol. II – Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1991, p. 303-311.

_____. (1996b): *Aspectos controvertidos da Convenção OIT n.158*, Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 60, n. 6, p. 735-738, junho/1996b.

_____. (1996): *A compatibilidade entre a Convenção OIT-158 e a Constituição brasileira*, Revista LTr Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 60, n. 3, p. 332-333, março/1996.

_____. (2000b): *O futuro do Direito do Trabalho no Brasil*. Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo, v. 64, n. 10, p. 1231-1235, outubro/2000b.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima (2000c): *Instituições de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 1.563 p.

TEIXEIRA, Sérgio Torres (1998): *Proteção à relação de emprego*. São Paulo: LTr Editora Ltda. 447 p.

TRINDADE, Washington Luiz da (1994): *Os mecanismos reequilibradores da despedida arbitrária*, Revista Trabalho & Processo, São Paulo, nº 1, p. 65-72, junho/1994

VALTICOS, Nicolas (1983): *Droit International du Travail*. Paris: Dalloz. 683 p.

_____. (1980): *Expansão e Autonomia do Direito Internacional do Trabalho*, in *Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo*, v. III, São Paulo: LTr Editora Ltda, 1980, p.301-311

VELLOSO, Carlos (1996): *A Convenção n. 158-OIT: constitucionalidade*, Revista LTr Legislação do Trabalho. São Paulo, v.61, n.09, p.1161-1169, setembro/1996.

NOTAS

- ¹ O autor é Juiz do Trabalho aposentado, membro efetivo do Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e da Academia de Letras Jurídicas de Pernambuco, Mestre em Direito pela UFPE, professor da Universidade Católica de Pernambuco, da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 6ª Região e da Faculdade Integrada do Recife.

² O professor *Maurício Rands* (1999) defende o poder normativo da Justiça do Trabalho como suprimento da autonomia privada coletiva, sobretudo para declarar abusivo o exercício do direito de greve, hipótese em que a ação de dissídio coletivo seria a única solução, pois, “sem que a JT possa intervir, os conflitos coletivos se perpetuariam e a sociedade não disporia de instrumentos para reprimir exageros eventualmente cometidos por certas greves abusivas”. Outrossim, “não existe contradição entre a ênfase na autonomia da negociação coletiva e a necessidade de regulamentar padrões mínimos das condições de trabalho”.

³ A propósito, o presidente americano *Roosevelt*, dirigindo-se à Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Nova York-Washington, em outubro-novembro de 1941, declarou que, “na vida internacional, tal como em cada país, a política econômica deixou de poder ser um objetivo em si: ela não pode ser senão um meio de realizar os objetivos sociais” E concluiu insistindo no fato de que “a OIT era chamada a exercer um papel essencial na criação de um sistema internacional estável de justiça social, para todos os povos no mundo inteiro”. (Apud *Valticos* (1983: 70).

Essa seria a tônica da filosofia da ação da OIT doravante, sobretudo a partir da *Declaração de Filadélfia* (1944), na voz autorizada de eminentes arautos, dentre os quais os diretores-gerais da Repartição Internacional do Trabalho *David Morse* e *Wilfred Jenks*. O primeiro, na Conferência Interamericana da OIT, realizada em Buenos Aires em 1961, afirmou que “a característica essencial de todo enfoque moderno do desenvolvimento econômico é o de que os

objetivos sociais sejam parte inseparável do progresso e que a política social se desenvolva paralelamente à política econômica”. O segundo, movido pela proclamação constante da resolução da Assembléia Geral da ONU, de 24.10.70, sobre a estratégia do “Segundo Decênio das Nações Unidas para o Desenvolvimento”, acentuou: “A OIT sempre afirmou que o progresso social não é um obstáculo ao desenvolvimento econômico, nem um luxo reservado aos países prósperos, que gozam de relativa estabilidade e de certa maturidade política; ele é a finalidade mesma do desenvolvimento econômico e um elemento vital do seu processo (...)”. (Apud Arnaldo Süssekind (2000: 304).

- ⁴ A *Declaração de Filadélfia* relativa aos fins e objetivos da OIT e que foi incorporada à Constituição daquele Organismo Internacional por ocasião de sua revisão em 1946, representa, no dizer de Valticos (1983: 77), a síntese do pensamento social do século XX e constituiu um programa de ação (da OIT) para o futuro, que conserva toda sua atualidade. Outrossim, segundo o mesmo autor (Valticos, 1983:78), “consagrando, no fundo, em termos mais amplos que antes, o interesse coletivo da humanidade no bem-estar e nos direitos fundamentais dos indivíduos e reforçando, quanto ao método, o sistema jurídico das convenções internacionais do trabalho, a Constituição da OIT coloca-se em 1946, como estivera em 1919 e como se acha ainda em nossos dias, claramente avançada sobre as concepções geralmente admitidas em matéria de organização internacional e de tratados multilaterais”.