

A CONVENÇÃO DA OIT SOBRE DESPEDIDA IMOTIVADA

ARNALDO SÜSSEKIND

SUMÁRIO: I — Das convenções da OIT; II — Da ratificação das convenções; III — Da vigência da convenção e da sua eficácia no direito nacional; IV — Da omissão do Governo e do Poder Legislativo Brasileiro quanto à Convenção OIT 158; V — Da análise da Convenção OIT-158 e da Legislação Brasileira correspondente; A — Da aplicação da convenção; B — Da despedida imotivada; C — Da reclamação contra a despedida e das suas conseqüências; VI — Das despedidas coletivas

I — Das Convenções da OIT

A convenção da OIT é um tratado multilateral de caráter normativo, aberto à ratificação dos Estados-membros da Organização. Distingue-se, portanto, do tratado-contrato, que vincula apenas as partes nele identificadas. Este é aprovado e assinado pelos plenipotenciários dos respectivos países com a finalidade de regular interesses recíprocos; aquele é aprovado pela assembléia geral da OIT (Conferência), sendo assinado pelo presidente e pelo secretário geral da reunião, visando a produzir efeitos jurídicos uniformes em relação aos que vivem nos Estados que, por ato soberano, a ele aderirem.

Tendo em vista a natureza das suas normas, as convenções da OIT devem ser classificadas em

a) *auto-aplicáveis*, quando suas disposições não requerem regulamentação complementar para sua aplicação pelos Estados que as ratificarem;

b) *de princípios* ou de preceitos cuja efetiva aplicação depende de lei ou outros atos regulamentares pelos países que as ratificarem, ressalvada a hipótese de norma preexistente compatível;

c) *promocionais*, que fixam determinados objetivos e estabelecem programas para sua consecução, os quais devem ser atendidos pelos Estados que as ratificarem, mediante providências sucessivas, a médio e longo prazos.

Por vezes, a mesma convenção pode conter normas auto-aplicáveis e preceitos cuja aplicação depende de regulamentação nacional.

As convenções da OIT, como os demais tratados normativos multilaterais, não correspondem a leis *sûpra-nacionais*, capazes de terem eficácia jurídica no direito interno dos Estados-membros independentemente da adesão destes, mediante ratificação formal. Daí a distinção, de relevantes efeitos práticos, entre o *ato-regra* — isto é, o texto da convenção adotado pela assembléia geral da Organização, que é a Conferência Internacional do Trabalho — e o *ato-condição* — isto é, a ratificação do tratado por decisão soberana do Estado.

II — Da Ratificação das Convenções

O procedimento de ratificação é complexo, correspondendo a fases distintas. Em face do preceituado na Constituição da OIT, o governo de cada Estado-membro assume a obrigação formal de enviar todas as convenções, no prazo máximo de dezoito meses, à autoridade competente para sua aprovação (art. 19, § 5º, *a*). No Brasil, esse órgão é o Congresso Nacional (art. 49, I, da nossa Constituição), competente para aprovar ou rejeitar definitivamente o tratado, não podendo, porém, aprová-lo com reservas, salvo se facultadas no respectivo texto.

Uma vez aprovada pelo órgão competente, o Chefe de Estado (no Brasil, o Presidente da República) deverá ratificá-la, promovendo o depósito do respectivo instrumento perante o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho (art. 19, § 5º, *d*, da Const. da OIT), que comunicará o ato formal ao Secretário-Geral da ONU, para ser registrado nos termos do art. 102 da Carta das Nações Unidas. Somente então flui o prazo de doze meses para vigência nacional da convenção.

Por conseguinte, o tratado normativo em foco não se incorporou ao direito positivo brasileiro pelo simples fato de ter sido aprovado pelo Congresso. E nem se alegue que, por ter sido essa aprovação proclamada num decreto legislativo, as suas normas foram convertidas em legislação nacional, regulamentadora do estatuído no inciso I, do art. 7º, da Carta Magna.

Na lição do constitucionalista Manoel Gonçalves Ferreira Filho, ao decreto legislativo “não cabe a normatividade abstrata característica da lei propriamente dita” (“Curso de Direito Constitucional”, S.P., Saraiva, 16ª ed., pág.

211). Ele é utilizado para instrumentalizar resoluções do Congresso em situações concretas, como as previstas no art. 49 da Constituição; na hipótese em foco, para traduzir a sua resolução “sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional” (inciso I do art. cit.).

O decreto do Congresso é definitivo quanto à aprovação ou rejeição do tratado (situação concreta), que corresponde a uma das etapas (não a derradeira) do procedimento de ratificação; mas não se confunde com as leis de competência da União (normatividade abstrata), inclusive as concernentes ao Direito do Trabalho (art. 22, I, da Const.), cujos projetos devem ser discutidos e votados separadamente, pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal (arts. 48, caput, e 65) e, se aprovados, submetidos à sanção do Presidente da República, que os poderá vetar (art. 66). Aliás, no que tange ao objeto da Convenção nº 158, a Carta Magna brasileira exige “lei complementar” (art. 7º, I), que depende de *quorum* especial para sua aprovação (art. 69).

III — Da Vigência da Convenção e da sua eficácia no direito nacional

Conforme assinalamos em nosso último livro sobre o tema, “a vigência de uma convenção internacional não se confunde com a eficácia jurídica no território de cada Estado-membro, resultante da ratificação. A vigência nacional, ou subjetiva, pressupõe, obviamente, que a convenção esteja em vigor no âmbito internacional (vigência objetiva)” (“Convenções da OIT, SP, LTr, 1994, pág. 32).

A vigência internacional é estabelecida nas disposições finais da própria convenção. *In casu*, a de nº 158 prescreve que ela passará a vigorar “doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros hajam sido registradas pelo Diretor Geral” (art. 16, § 2º).

A responsabilidade do Estado perante a OIT quanto ao cumprimento da Convenção nº 158, que entrou em vigor no plano internacional a 23 de novembro de 1985, ocorre “doze meses depois da data em que haja sido registrada sua ratificação” (art. 16, § 3º).

Contudo, a convenção não pode irradiar direitos e obrigações no território do país que a ratificou, mesmo no que concerne às disposições *self-executing*, antes da publicação oficial do seu texto no idioma nacional, com as indicações necessárias à sua aplicação.

Durante os doze meses que caracterizam a citada *vacatio legis*, o governo do país que aderiu à convenção deve tornar público o seu texto e indicar a data

em que terá início a sua vigência no respectivo território. Não se compreende que uma norma adquira hierarquia de lei sem a devida publicidade na imprensa oficial. Por isto mesmo, enquanto essa divulgação não acontecer, a convenção não terá eficácia jurídica no direito interno e suas normas não poderão ser invocadas pelos seus destinatários.

É provável que, ao ser divulgado este modesto trabalho, o Governo Federal já tenha promovido a publicação do Decreto de Promulgação da adesão do nosso País à Convenção nº 158. Mas o fato de ter sido depositado o instrumento de ratificação, junto ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, em 05 de janeiro de 1995 e fluído o prazo de doze meses sem que se tivesse verificado essa publicação, geram equivocadas opiniões no sentido de que os seus preceitos, se inobservados, poderiam ser aplicados pelos tribunais. Confundiu-se a divulgação no Diário do Congresso Nacional do Decreto Legislativo que aprovou a citada convenção, correspondente a uma fase preliminar do complexo procedimento de ratificação, com a publicação do Decreto de Promulgação no Diário Oficial da União.

Como prelecionou o mestre Hildebrando Accioly, referindo-se ao decreto de promulgação — “essa publicação tem em vista apenas a produção de efeitos na ordem interna e é regulada pelo direito público interno de cada Estado” (“Tratado de Direito Internacional Público”, R.J., 2ª ed., 1956, vol. I, pág. 601).

O *Decreto de Promulgação*, adotado em nosso País desde o Império, é condição essencial para a eficácia jurídica da convenção no território nacional, pois a lei e, obviamente o tratado normativo, só vige entre nós, salvo disposição em contrário, quarenta e cinco dias “depois de oficialmente publicada” (art. 1º, da Lei de Introdução ao Código Civil); isto é, depois de divulgado o texto da convenção, em português, no Diário Oficial da União, com a data da sua ratificação e da sua vigência nacional.

O professor Celso de Albuquerque Mello, depois de anotar que “no Brasil a *promulgação* é feita por decreto do Presidente da República, onde é ordenada a execução do tratado cujo texto aí figura e é publicado no Diário Oficial”, concluiu: “A publicação é condição essencial para o tratado ser aplicado no âmbito interno” (“Curso de Direito Internacional Público”, Rio, Ed. Renovar, 9ª ed., 1992, vol. I, pág. 186).

O Ministro da nossa Suprema Corte e professor Francisco Rezek é enfático a respeito:

“O ordenamento jurídico, nesta República, é integralmente ostensivo. Tudo quanto o compõe — resulte de produção legislativa internacional ou doméstica — presume publicidade oficial e vestibular. Um tratado regularmen-

te concluído depende dessa publicidade para integrar o acervo normativo nacional, habilitando-se ao cumprimento por particulares e governantes, e à garantia de vigência pelo judiciário”.

E esclarece:

“No Brasil se promulgam, por decreto do Presidente da República, todos os tratados que tenham feito objeto de aprovação congressional (...). Publica-os, pois, o órgão oficial, para que o tratado — cujo texto completo vai em anexo — se introduza na ordem legal e opere desde o momento próprio”. (“Direito Internacional Público”, S.P., ed. Saraiva, 5ª ed., 1995, pág. 84).

IV — Da Omissão do Governo e do Poder Legislativo Brasileiro quanto à Convenção OIT 158

A 5 de janeiro de 1995 o Brasil depositou em Genebra o instrumento de ratificação da Convenção nº 158, motivo por que doze meses depois passou a ser responsável pelo seu cumprimento. Mas esse dado não foi oficialmente divulgado e o texto desse tratado só foi publicado no Diário do Congresso Nacional, ao ensejo da sua aprovação pelo Poder Legislativo, que corresponde a uma fase preliminar do complexo procedimento de ratificação.

Até esta data, entretanto, o Poder Executivo não expediu o Decreto de Promulgação. Essa negligência não isentará o Brasil da sua responsabilidade ante a OIT, porquanto, para essa Organização, a vigência nacional da convenção se inicia doze meses após o registro da sua ratificação.

Afigura-se-nos, destarte, que suas disposições só poderão ser impostas às relações de emprego, quanto o texto oficialmente traduzido e a data da ratificação brasileira ainda divulgados no Diário Oficial da União. Demais disto, como veremos adiante, se é certo que há no texto regras *self-executing*, não menos certo é que nele também figuram normas que requerem definições e complementações imprescindíveis à sua aplicação.

V — Da Análise da Convenção OIT-158 e da Legislação Brasileira correspondente

A — Da aplicação da convenção

As disposições da Convenção devem ser *objeto da legislação nacional*, exceto na medida em que elas sejam aplicadas mediante convenções coletivas, laudos arbitrais, sentenças judiciais ou outra forma consagrada pela prática

nacional (art. 1º). Está, assim, em sintonia com o sistema heterônomo que prevalece no Brasil, o qual pode ser complementado consoante o estatuído no art. 444 da CLT, inclusive pelos instrumentos da negociação coletiva.

A convenção se aplica a todos os ramos da economia e às pessoas neles empregadas (art. 2º, § 1º); mas podem ser excluídos da totalidade ou de algumas de suas normas os trabalhadores contratados (art. 2º, § 2º e 3º):

- a) por prazo estipulado ou para determinada tarefa, ressalvada a hipótese de simulação para fraudar a proteção nela prevista;
- b) para um período de experiência razoável;
- c) por prazo indeterminado, antes de completar o tempo de experiência previamente fixado, desde que razoável;
- d) em caráter ocasional, para período de curta duração.

Por seu turno, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, o Estado-membro poderá excluir, no todo ou em parte, a aplicação do tratado:

- a) a certas categorias de pessoas sujeitas a normas especiais que, no conjunto, assegurem proteção pelo menos equivalente (art. 2º, § 4º);
- b) determinadas categorias de trabalhadores que, tendo em conta as condições particulares de emprego ou a dimensão ou a natureza das respectivas empresas, apresentem problemas especiais justificadores da exclusão (art. 2º, § 5º).

A legislação brasileira se harmoniza, portanto, com o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º da Convenção; o § 4º justifica o regime especial dos servidores públicos; o § 5º fundamenta a exclusão dos empregados domésticos, sendo certo que, entre nós, as pequenas empresas não estão excluídas da incidência das leis sobre despedida arbitrária ou sem justa causa, que se verifica, por exemplo, em países do primeiro mundo, como a Alemanha, França, Grã-Bretanha e Itália.

B — *Da despedida imotivada*

O princípio fundamental da Convenção nº 158 está consignado no seu art. 4º:

“Não se porá fim a relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isto causa justificada relacionada com sua capacidade ou sua conduta ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”.

Justificando essa norma, o documento-base submetido à Conferência acentuou que os motivos válidos para a despedida referentes à *capacidade do trabalhador* contemplam as seguintes hipóteses: a carência de qualificações ou

de capacidade para cumprir o trabalho para o qual foi contratado; o trabalho deliberadamente deficiente ou a negligência no seu desempenho; a reiterada ausência ao trabalho ou a incapacidade permanente para trabalhar resultante de enfermidade ou acidente.

Quanto à *conduta do trabalhador*, visa-se punir a falta do empregado que importa em violação da disciplina. Essas faltas — aduz o precipitado documento — correspondem a duas categorias: “a primeira compreende, em geral, um inadequado cumprimento das tarefas ajustadas; a segunda se refere, geralmente, a diversos tipos de comportamento inapropriado, que podem perturbar a ordem nos locais de trabalho ou prejudicar o cumprimento das tarefas”. Relativamente às *causas de despedidas pertinentes ao funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço*, “compreendem motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou similar” (“Informe VIII” à 67ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1981, págs. 21/3).

Desde logo, esclarece o art. 5º da Convenção que não constituirão causa justificada para a despedida do trabalhador:

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 haver atuado, nessa qualidade;

c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra o empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer ante as autoridades administrativas competentes;

d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gestação, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;

e) a ausência ao trabalho durante a licença de maternidade”.

f) a ausência do empregado ao serviço, por motivo de enfermidade ou lesão, quando de caráter temporário (art. 6º).

A Convenção prescreve que a despedida do trabalhador, motivada por sua conduta ou rendimento, não deverá ser efetivada “antes de que se lhe haja oferecido a possibilidade de defender-se das acusações formuladas contra ele, a menos que não seja razoável pedir-se ao empregador que lhe conceda esta possibilidade” (art. 7º). Um prazo de aviso prévio, ou uma indenização que o substitua, será devido sempre que o trabalhador não “seja culpado de uma falta grave de tal índole que seria desarrazoado pedir ao empregador a continuação do emprego durante o prazo do pré-aviso”. (art. 11).

C — *Da reclamação contra a despedida e das suas conseqüências*

O trabalhador que considerar injustificada a sua despedida “terá direito a recorrer contra a mesma perante um organismo neutro, como um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro”. (art. 8º).

Depois de tratar do ônus da prova nesse procedimento (art. 9º), a Convenção dispõe sobre as possíveis conseqüências da despedida considerada injustificada:

“Art. 10 — Se os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção chegarem à conclusão de que a terminação da relação de trabalho é injustificada e se, em virtude da legislação e das práticas nacionais, não estiverem facultados ou não considerem possível, dadas as circunstâncias, anular a terminação e eventualmente ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que se considere apropriada”.

Como se infere, o tratado da OIT deixou a critério da legislação (sistema heterônomo) ou da prática (sistema autônomo) de cada país se a decisão judicial ou o laudo arbitral poderão determinar:

- a) o retorno do empregado (reintegração ou readmissão);
- b) uma indenização adequada;
- c) outra reparação apropriada.

Decompondo, numa análise lógica e jurídica, o estatuído no art. 10, fácil será concluir-se que, nos casos de despedida injustificada:

a) se o organismo neutro (no Brasil, a Justiça do Trabalho) estiver autorizado a determinar ou propor a readmissão do trabalhador, deverá fazê-lo, salvo se, em virtude das circunstâncias que envolvem o dissídio, considerar desaconselhável o retorno ao emprego;

b) se o organismo neutro não estiver a tanto autorizado pela lei ou pelo direito consuetudinário, deverá ter a faculdade de determinar o pagamento de justa indenização ou outra reparação apropriada.

Aliás, essa interpretação está afirmada pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e de Recomendações da OIT:

“O artigo 10, tal como está redigido, dá preferência à anulação da despedida e à readmissão, como meios de reparação da terminação injustificada, porém segue mantendo-se flexível, já que prevê outras vias de reparação em função de poderes do organismo neutro (...). O texto especifica, ademais, que em caso que se pague uma indenização, esta deverá ser adequada”. (“Informe III — Parte 4-b”, Genebra, OIT, 1995, pág. 91).

Esse elenco de opções foi adotado pela Conferência a fim de que a convenção obtivesse dois terços dos votos dos delegados, eis que a maioria dos Estados-membros não assegurava, como ainda não assegura, a estabilidade do trabalhador no emprego, com direito à reintegração na hipótese de despedida injusta ou arbitrária.

Ora, a previsão da “indenização adequada”, tal como a “indenização compensadora” do art. 7º, I, da Constituição brasileira, exclui, se adotada pela legislação nacional, a reintegração do trabalhador como fórmula de reparação da despedida injustificada ou arbitrária. Daí a completa sintonia entre os dispositivos examinados da Convenção 158 e a *Lex Fundamentalis* do nosso País. Esta:

a) extinguiu o direito de estabilidade no emprego, antes adquirida com caráter geral, após dez anos de serviços (art. 7º, I);

b) previu casos especiais de estabilidade provisória, com direito à reintegração (art. 8º, VIII, e art. 10, II, ADCT);

c) estendeu a todos os empregados o regime do FGTS, com acréscimo de indenização por despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, III, e art. 10, I, do ADCT);

d) recepcionou as leis asseguradoras de estabilidade condicionada ou provisória, absoluta ou relativa.

Com escrevemos alhures, a referência “a indenização em caso de despedida arbitrária, adotada como regra, exclui a reintegração, que seria o corolário jurídico da despedida sem justa causa do empregado com direito à estabilidade” (“Instituições de Direito do Trabalho”, SP, LTr, 15ª ed., 1995, vol. I, pág. 642). No mesmo sentido alinham-se os pronunciamentos de renomados juristas pátrios; Celso Ribeiro Bastos (“Comentários à Constituição do Brasil”, SP, Saraiva, 1989, vol. II, págs. 410 e segs.), Amauri Mascaro Nascimento (“Direito do Trabalho na Constituição de 1988”, SP, LTr, 1989, pág. 52), Hugo Gueiros Bernardes (“Direito do Trabalho”, SP, LTr, 1989, vol. I, pág. 436) e Eduardo Gabriel Saad (“Constituição e Direito do Trabalho”, SP, LTr, 1989, págs. 86 e segs.). Aliás, a própria legislação posterior à nova Carta Magna consagrou esse entendimento (cf. o art. 12 da Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, concernente ao FGTS).

Por via de conseqüência os tribunais do trabalho em nosso País poderão, em perfeita consonância com o tratado multilateral da OIT, ordenar a reintegração do trabalhador arbitrária ou injustamente despedido, quando ele:

a) tiver direito à estabilidade decenal, do art. 492 da CLT, adquirida antes da vigência da Constituição de 5 de outubro de 1988;

b) estiver amparado pela estabilidade ou garantia de emprego, estipulada em convenção, acordo coletivo, sentença normativa, regulamento de empresa ou no próprio contrato de trabalho;

c) enquadrar-se numa das hipóteses de estabilidade provisória previstas na Carta Magna e na legislação infra-constitucional (dirigente sindical; diretor de cooperativa na empresa onde trabalha; representante de categoria, grupo ou ramo profissional em tribunal do trabalho, conselho de previdência social, conselho curador do FGTS ou colegiado de outros órgãos públicos, gestante; cipeiro; acidentado (cf. nossas “Instituições de Direito do Trabalho”, SP, LTr, 15ª ed., vol. I, págs. 643/6, e Nei Frederico Cano Martins, “Estabilidade Provisória no Emprego”, SP, LTr, 1995).

VI — Das despedidas coletivas

A Parte III da Convenção concerne a disposições complementares sobre a terminação da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos — matéria que adquiriu grande relevo em virtude do desemprego estrutural gerado pela acelerada revolução tecnológica num mundo de crescente globalização da economia.

Visando a reduzir, tanto quanto possível, as *despedidas coletivas* de trabalhadores, esteadas nessas causas, o art. 13 da Convenção preceitua:

“Quando o empregador previr despedidas por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluídos os motivos das despedidas previstas, o número e categorias dos trabalhadores que podem ser afetados e o período durante o qual deverão efetivar-se essas despedidas;

b) de conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, tão cedo quanto possível, uma oportunidade para entabular consultas sobre as medidas que devam adotar-se para evitar ou limitar as despedidas e as medidas para atenuar as conseqüências adversas das mesmas para os trabalhadores afetados, encontrando, por exemplo, novos empregos.”

Em tais casos, o número de trabalhadores despedidos poderá ser limitado por lei, contrato coletivo, laudo arbitral, sentença judicial ou outro instrumento admitido pela prática nacional (art. 13, § 2º e art. 14, § 2º). Por sua vez, no mesmo momento em que previr tais despedidas, o empregador deverá notificar a autoridade competente, prestando-lhe as informações indicadas na alínea *a* do art. 13, acima transcrito (art. 14, § 1º). E a legislação nacional deverá fixar

um prazo mínimo, contado dessa notificação, para que o empregador possa efetivar as despedidas (art. 14, § 3º).

Como bem acentua Plá Rodriguez, a autoridade administrativa assim provocada poderá controlar e verificar: “a) existência real das dificuldades; b) a impossibilidade de serem adotadas outras medidas substitutivas ou a insuficiência das mesmas para resolver a situação; c) os critérios objetivos utilizados na seleção do pessoal encaminhado ao seguro-desemprego”. (“La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empresario”, Madrid, ACARL, 1983, pág. 172). E esse renomado jurista uruguaio indica, dentre outras, as seguintes medidas, que poderão ser adotadas em tais casos: plano de reorganização da empresa, que torne desnecessárias as despedidas ou as adie consideravelmente; não provimento das vagas resultantes das despedidas, estímulo às aposentadorias; supressão das horas extraordinárias, ampliação do prazo do aviso prévio; redução da jornada de trabalho ou do número de dias trabalhados no mês; suspensão do contrato de trabalho; redução do salário (ob. cit., págs. 125 a 129).

Também a Recomendação nº 166, que complementa a Convenção 158, enumera uma série de providências com o objetivo de limitar as despedidas decorrentes de causas econômicas, tecnológicas, estruturais ou análogas e atenuar-lhes os efeitos:

a) ajuda da autoridade competente na busca de soluções pertinentes (item 19.1);

b) consulta do empregador aos representantes dos trabalhadores antes de introduzir modificações importantes nos seus programas, organização, estrutura ou tecnologia, visando a examinar suas possíveis repercussões e prevenir ou atenuar seus efeitos prejudiciais (item 20);

c) restrição à contratação de pessoal, transferências internas de empregados, formação e readaptação profissional, aposentadoria voluntária com adequada compensação dos salários, diminuição das horas extraordinárias e redução da duração normal do trabalho (item 21);

d) redução da duração normal do trabalho, quando se tratar de dificuldades econômicas passageiras, assegurando-se aos trabalhadores uma compensação parcial pela perda dos salários correspondentes às horas normais não trabalhadas (item 22);

e) fixação prévia dos critérios de seleção para o pessoal a ser atingido por tais despedidas, de forma a conciliar os interesses empresariais com os dos trabalhadores (item 23);

f) os trabalhadores despedidos que manifestarem o desejo de retornar ao emprego devem ter prioridade para a readmissão, durante um certo período,

desde que o empregador volte a contratar pessoal com qualificação comparável. A ordem de prioridade deve atender, em especial, a antiguidade dos trabalhadores (item 24);

g) a autoridade competente, se possível em colaboração com o empregador e os representantes dos trabalhadores interessados, deve adotar medidas adequadas às circunstâncias nacionais para promover a colocação dos trabalhadores despedidos, propiciando-lhes, se for o caso, formação ou readaptação profissional (item 25);

h) durante o período de formação ou readaptação profissional, a que alude o item anterior, deveria considerar-se a possibilidade de assegurar alguma renda ao trabalhador, e, quando este tiver de trocar de residência para ingressar em novo emprego, garantir-lhe o reembolso, total ou parcial, das respectivas despesas (item 26).

No que tange aos procedimentos especiais para as despedidas coletivas há, como se vê, diversas regras cuja aplicação em nosso País depende de legislação complementar.

--oOo--