

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE
PRUDENTE**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A
REGULAMENTAÇÃO DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA
NO BRASIL**

Marina Barroquelo Viana Lopes

Presidente Prudente/SP
2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE
PRESIDENTE PRUDENTE**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A
REGULAMENTAÇÃO DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA
NO BRASIL**

Marina Barroquelo Viana Lopes

Monografia apresentada ao Curso de Direito do
Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo”,
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Wilton
Boigues Corbalan Tebar

Presidente Prudente/SP
2016

**A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: A
REGULAMENTAÇÃO DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA NO
BRASIL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do
Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo”,
como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Professor Wilton Boigues Corbalan Tebar
Orientador

Wellington Boigues Corbalan Tebar

Diana Baroni Firmino

24 de novembro de 2016

É muito melhor lançar-se em busca de conquistas grandiosas, mesmo expondo-se ao fracasso, do que alinhar-se com os pobres de espírito, que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem numa penumbra cinzenta, onde não conhecem nem vitória, nem derrota.

(Theodore Roosevelt)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que me trilhou no caminho do Direito, aos meus pais Antônio e Cláudia, a minha irmã Letícia, que com muito amor, carinho, paciência e admiração me apoiaram nos momentos felizes e difíceis. Ao meu namorado Geovani, que esteve sempre ao meu lado, me apoiando de forma sincera e atenciosa.

Agradeço também ao meu orientador, que esteve sempre à disposição quando precisei, me apoiando, incentivando e colaborando durante toda a elaboração do trabalho. Por fim, mas não menos importante, a banca examinadora que se dispôs a estar presente neste momento tão importante em minha vida acadêmica.

Por mais que a palavra “obrigada” não signifique muito, todos foram essenciais para uma boa execução e conclusão deste trabalho. Muito obrigada!!!

RESUMO

Esta monografia, requisito parcial para a conclusão do Curso de Direito e obtenção do Grau de Bacharel perante o Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo”, tem como objetivo tecer algumas considerações a respeito da regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa, sobre a perspectiva da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre este tema. Como metodologia, utilizou-se do método analítico, uma vez que a partir do exame de casos de demissões arbitrárias ou sem justa causa e da ótica da regulamentação internacional, buscamos esclarecer a necessidade de novos paradigmas no campo do Direito do Trabalho pátrio, para que este esteja em sintonia com os princípios fundamentais que norteiam o Ordenamento Jurídico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Organização Internacional do Trabalho; Dispensa Arbitrária; Dispensa sem Justa Causa; Convenção 158.

ABSTRACT

This monograph, partial requirement for the completion of law studies and obtained a Bachelor's degree to the University Center "Antonio Eufrásio de Toledo", aims to make a few observations regarding the regulation of arbitrary dismissal without just cause, on the prospect Convention 158 of the International Labour Organization, which deals with this subject. The methodology we used the analytical method, since from the examination of cases of arbitrary dismissals without just cause and the perspective of international regulations, we seek to clarify the need for new paradigms in parental labor law field so that this is in line with the fundamental principles governing the legal system.

Keywords: Labor Law; International Labour Organization; Arbitrary waiver; Dismissal without just cause; Convention 158.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NAS CONSTITUIÇÕES DO MUNDO E DO BRASIL	10
2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo	11
2.1.1 Fases históricas do direito do trabalho	15
2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil	19
3 O ARTIGO 7º, INCISO I DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	26
3.1 Despedida Arbitrária ou sem Justa Causa	28
3.1.1 Despedida arbitrária	28
3.1.2 Despedida sem justa causa	29
3.2 A Aparente Falta de Regulamentação	30
4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	33
4.1 Estrutura da OIT	34
4.2 As Convenções da OIT	36
5 A CONVENÇÃO 158 DA OIT	37
5.1 A Convenção 158 da OIT Relacionada com os Princípios do Direito do Trabalho	42
5.1.1 Princípio da continuidade da relação de emprego	43
5.1.2 Princípio da proteção do empregado	44
5.1.3 Princípio da indisponibilidade de direitos.....	45
5.2 Histórico da Convenção 158 da OIT no Brasil.....	45
5.3 Mensagem nº 59/2008	51
5.4 Aplicação e Interpretação da Convenção 158 da OIT em Conjunto com as Normas do Sistema Brasileiro.....	54
5.5 A Convenção 158 da OIT: Um Direito Fundamental	58
5.6 A Atual Situação da Convenção 158 da OIT no Brasil e os Reflexos da Falta de Regulamentação do Artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988.....	63
6 CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é essencial para viabilizar o princípio da dignidade da pessoa humana. É por meio do trabalho que o homem garante a sua subsistência. Há várias menções desse direito espalhados pelo texto da Magna Carta de 1988, demonstrando tal importância que é fundamental na vida do homem.

O Direito do Trabalhador está elencado no artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, mencionando como um de seus fundamentos “os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa”, assim como a dignidade da pessoa humana. Dentre os direitos sociais, o trabalho é um deles, como previsto no artigo 6º Constituição Federal. Ainda no artigo 170, inciso III, é expresso que a ordem econômica é fundada no trabalho e na livre iniciativa, com o fim de assegurar uma existência digna a todos.

O artigo 7º, inciso I, da CF, determina que, por meio de lei complementar, será garantido ao empregado, a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Para que seja alcançado o objetivo deste inciso, há necessidade de sua regulamentação, da qual a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), teria a natureza de lei complementar, que até o presente momento não foi elaborada pelo legislador.

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a possibilidade de aplicação da Convenção 158 da OIT, relacionada ao término da relação de emprego por iniciativa do empregador. A supracitada convenção foi ratificada pelo Brasil em 04 de janeiro de 1995. Contudo, foi denunciada por ato isolado do Presidente da República da época, Fernando Henrique Cardoso, em 20 de novembro de 1996, com o fundamento principal de que o texto da convenção era incompatível com o ordenamento jurídico brasileiro.

Os decretos que aprovaram e que denunciaram a convenção foram objetos de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, gerando polêmicas em torno desse tema. Quanto ao Decreto nº 2.100, que denunciou a convenção, discute-se em relação a denúncia feita pelo presidente ter sido por um ato isolado, sem a manifestação do Congresso Nacional, conforme preconiza o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal.

O objetivo a ser analisado é a demonstração que mesmo após a denúncia, a Convenção 158 da OIT ainda está vigente no Brasil. Não é possível que

uma norma opere efeitos no plano interno de um país sem que haja observância de certas formalidades. Formalidades que foram atendidas pela convenção: aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 68, em 16 de setembro de 1992; em 04 de janeiro de 1995 foi depositada a carta de ratificação na Repartição Internacional do Trabalho (RIT), e em 10 de abril de 1996, por meio de Decreto Legislativo nº 1.855 houve a publicação da Convenção 158 da OIT.

Entretanto, o Poder Executivo por meio do Decreto nº 2.100 de 20 de novembro de 1996, acatou a tese da inaplicabilidade da convenção, determinando que a convenção deixaria de vigorar no Brasil em 20 de novembro de 1997. Com isso, surge a questão que é objeto da ADI 1625/DF, se o Poder Executivo poderia denunciar um tratado no plano interno sem seguir o correto procedimento determinado pela própria convenção e da Carta Magna.

E a discussão não se limita apenas ao plano formal, pois o conteúdo da Convenção 158 da OIT também é objeto de análise, já que é considerada direito fundamental. Assim, podemos chegar a várias conclusões a respeito de sua aplicabilidade e compatibilidade no ordenamento jurídico.

A matéria deste estudo é a análise dos argumentos utilizados na ampla problemática em torno da Convenção 158 da OIT. Primeiramente, é estudado o seu conteúdo, interpretação de seus dispositivos. Em um segundo momento, é feita uma descrição de todo seu percurso no cenário brasileiro, destacando os argumentos relevantes em torno da Convenção 158 da OIT, que ainda está em discussão. E por fim, demonstrar como se faz necessário a Convenção 158 da OIT regulamentar o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, a fim de conferir estabilidade e garantia de emprego dignos aos empregados em geral.

2 OS DIREITOS TRABALHISTAS NAS CONSTITUIÇÕES DO MUNDO E DO BRASIL

O trabalho do homem é tão antigo quanto a sua existência, tanto é assim que há muitos anos o homem se satisfazia de suas necessidades básicas através de seu esforço, de seu trabalho, como por exemplo, se alimentar, se defender e até mesmo abrigar-se. Qualquer energia humana, empregada com um fim de produção, constitui trabalho.

Para estudarmos o direito do trabalho, há a necessidade de realizarmos uma breve análise histórica, para que possamos conhecer suas origens, conceito, evolução, aspectos políticos e econômicos que o influenciaram. Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 03), “É impossível compreender o direito do trabalho sem conhecer seu passado. Esse ramo do direito é muito dinâmico, mudando suas condições de trabalho com muita frequência, pois é intimamente relacionado com as questões econômicas”.

Importante ressaltar sobre o surgimento do direito do trabalho, segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 04):

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

A escassez de normas jurídicas para disciplinar relações de trabalho, se desenvolveu com a necessidade de criação de novas ideias, novos costumes. O autor Maurício Godinho Delgado (2014, p. 86) descreve que o direito do trabalho não existiria se não houvesse o trabalho subordinado, mais propriamente a relação empregatícia.

Isso quer dizer que, a existência do trabalho livre, foi um pressuposto para o surgimento do trabalho subordinado. Há uma forte ligação entre o trabalho livre e o subordinado, percebendo-se que as relações jurídicas escravistas ou servis são incompatíveis com o direito do trabalho. Isso ocorre devido o acontecimento de exclusão pessoal, e não a subordinação do trabalhador.

Para Godinho (2014, p. 86), subordinação relaciona-se com o contrato de trabalho. “Subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do

contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços”. É possível, portanto, afirmar que o elemento nuclear da relação de emprego é, e sempre foi o trabalho subordinado, sendo esta subordinação reconhecida desde os tempos remotos.

2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo

Leciona Maurício Delgado Godinho (2014, p. 86-87), que o trabalho livre, pressuposto histórico-material da relação de emprego, somente surge na história a partir da Idade Moderna. Com o rompimento da forma servil de utilização do trabalho, lançou no meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios.

Contudo, o trabalho subordinado somente surgiria, após a crescente destruição das relações servis, exatamente no período da Revolução Industrial. Antes mesmo da escravidão o trabalho do homem já era inerente ao ser, mas não havia o que se falar em direito do trabalho. A *Lex Áquila*, em Roma, considerava o trabalho realizado pelos escravos como coisa, um trabalho desonroso. O escravo era visto como coisa e não pessoa, podendo o seu proprietário vendê-lo, trocá-lo, e utiliza-lo como mercadoria. A relação jurídica da época entre “empregado e empregador” era de domínio absoluto.

Assevera Alice Monteiro de Barros (2012, p. 44) que “(...) o escravo enquadra-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo”.

O trabalho na Idade Antiga e Idade Média era visto em uma concepção negativa. Foi nesse período que predominou a escravidão. O escravo era como propriedade do senhor, o qual negociava sua força de trabalho. Neste período, ao trabalhador não havia direito à vida, ao tratamento e trabalho dignos. Durante a Idade Média também ocorreu o período chamado de servidão. Os senhores feudais davam proteção aos seus servos, e em troca tinham que prestar serviços em suas propriedades, sem qualquer remuneração. Durante este período, o trabalho era considerado um castigo, e os nobres não trabalhavam.

O colono, descendente em sua grande maioria de escravos, vinculava-se à terra colonizada, transformando-se em parceiro obrigatório do detentor do feudo. Foi uma singela evolução, em primeiro momento o escravo era coisa, e depois, passou a ser visto como propriedade dos senhores feudais. O feudalismo foi marcado por uma extrema submissão, contudo, com o passar do tempo, tornou-se inadequado à evolução histórica diante do crescimento econômico e populacional.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 47) leciona nesse sentido:

Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que casasse.

Em razão da decadência do sistema feudalista os trabalhadores livres se transformaram em instrumentos de produção econômica, encontrando as chamadas Corporações de Ofício. Estas corporações predominavam a característica de uma jornada de trabalho muito longa, podendo chegar até dezoito horas no verão, além das condições de trabalho serem totalmente insalubres. Esse período ainda ficou marcado pela presença de mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram donos das oficinas, os companheiros eram os trabalhadores, e os aprendizes, em sua maioria das vezes, menores de idade, recebiam como salário de seus chefes a técnica a aprendizagem para o trabalho.

A autora Alice Monteiro de Barros (2012, p. 48) descreve sobre o domínio econômico das Corporações de Ofício:

A preocupação dominante nas corporações, sobretudo na França, no século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tampouco lança-las ao descrédito. Na Inglaterra, as quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano. Essa tendência monopolizadora agrava-se em face dos limites impostos ao número de aprendizes, do alongamento da duração do aprendizado e da vedação do trabalho do artesão estrangeiro.

Os mestres eleitos para cada Corporação regiam seus próprios estatutos, que como ressalta Arnaldo Sussekind *apud* Roberto Fachetti (2009, p. 09)

as corporações de ofício conciliavam os três poderes estatais. O Legislativo, no momento de ditar as normas, o Executivo, no momento de executar as normas dentro do ambiente de trabalho, e por último, o Judiciário, quando os mestres tinham o poder de sanção quando houvesse a incidência de faltas.

Na fase de decadência das Corporações de Ofício, as relações de trabalho apresentaram um sistema transitório entre as corporações e o capitalismo, momento em que o trabalhador começou a receber um salário como contraprestação do serviço realizado.

Entre os séculos XV e XVIII, estabeleceu-se o Estado Moderno. Os senhores feudais foram perdendo seu poder e a Igreja e a nobreza ajudando o Rei a adquirir poder. Nesta época nascia o Estado-nação absolutista e monárquico. O surgimento dessa nova classe se estabeleceu com um mesmo fundamento: possuidora de capital e de novas ideias. As produções artesanais foram substituídas por pequenas indústrias, indicando uma nova estrutura de produção marcada pela divisão de tarefas entre os empregados e a contraprestação aos serviços prestados pelos trabalhadores.

Este momento ficou marcado pelo surgimento da burguesia no sistema fabril. O trabalhador tornou-se livre, contudo, obrigado pela necessidade de dinheiro para sua sobrevivência, a vender sua força de trabalho da forma que determinasse o empregador.

Houve a transição do Estado absolutista para o Estado Liberal de Direito, cujos marcos principais foram a Revolução Francesa e Industrial. Durante este período, não havia intervenção do Estado nas relações de trabalho, pois, acreditava-se na autorregulação do mercado. Ainda com a ausência de uma entidade que coordenasse as relações de trabalho, a relação entre os indivíduos se bastava para uma determinada organização econômica.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 50) afirmou que o Código de Napoleão era a norma suprema das relações jurídicas da época:

O Código de Napoleão, de 1804, revela a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. E assim é que o artigo 1.134 do aludido diploma legal dispõe: "As convenções tem força de lei para os que celebraram". Por outro lado, o artigo 1.115 do mesmo diploma legal condiciona a revogação das convenções ao consentimento mútuo das partes ou às causas que a lei autorize.

O auge da fase capitalista veio a se concretizar a partir da metade do século XVIII, com a Revolução Industrial. Maurício Godinho Delgado (2014, p. 87) esclarece que o inovador sistema capitalista surgiu pela equação jurídica entre trabalho subordinado e trabalhador livre:

Trabalhador separado dos meios de produção (portanto juridicamente livre), mas subordinado no âmbito da relação empregatícia ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos – eis a nova equação jurídica do sistema produtivo dos últimos dois séculos.

Em 1775, *James Watt* inventou a máquina à vapor. Com esta invenção, cresceram e ampliaram-se as empresas, e conseqüentemente, a contratação de empregados aumentou. Os empregadores tornaram-se mais poderosos com o aumento da produção, e em contrapartida, os empregados enfraqueceram-se ainda mais em razão da expansão das indústrias. A Revolução Industrial ficou marcada pela opressão do mais fraco, permitindo um tratamento desumano contra o trabalhador. A produção em larga escala submetia os empregados a condições insalubres e perigosas diante de uma jornada desgastante.

Ainda neste período ocorreu a Revolução Francesa, em 1789, que teve como marco a consagração do princípio da autonomia da vontade contratual, cuja consequência foi a não intervenção do Estado. Os empregadores detinham praticamente todo o poder sobre seus empregados, facilitando assim, a exploração do trabalhador. Com o domínio do poder de direção, os empregados foram obrigados a se submeterem a qualquer tipo de regra imposta, como por exemplo, uma jornada de trabalho de 16 horas diárias.

Além do retrocesso à dignidade da pessoa humana, o desemprego atingiu níveis extremados e o valor do salário abaixou. Essa industrialização das empresas não foi um ponto positivo, pelo contrário, acarretou muito desemprego, pobreza, exploração e precariedade nas condições de trabalho. Segundo Arnaldo Sussekind (2010, p. 15), nem a liberdade formal nem a máquina libertaram o homem. Em razão da precariedade de emprego, passou a necessitar de intervenção estatal nas relações de trabalho, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições dos empregados no âmbito do trabalho.

Para Alice Monteiro de Barros (2012, p. 54) o direito do trabalho surgiu:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.

É com este contexto que nasce o Direito do Trabalho, a partir da Revolução Francesa e a Industrial. Com a crise do Estado Liberal no século XIX, o governo encontrou-se obrigado a implantar normas sociais, regulamentando de alguma forma as relações de trabalho. Nesse sentido que o autor Sergio Pinto Martins (2014, p. 6) afirma: “A Revolução Francesa de 1789 e sua Constituição reconheceram o primeiro dos direitos econômicos e sociais: o direito ao trabalho. Foi imposta ao Estado a obrigação de dar meios ao desempregado de ganhar sua subsistência”. Nascia enfim, o ramo justralhista. As normas trabalhistas foram surgindo para regulamentar situações desastrosas com os empregados.

2.1.1 Fases históricas do direito do trabalho

Para o autor Maurício Godinho Delgado (2014, p. 94-100), a evolução do Direito do Trabalho passou por quatro fases principais. A primeira fase é a chamada fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas, que se estende do início do século XIX (1802), até 1848. A segunda fase, da Sistematização e Consolidação do Direito do Trabalho, estendeu-se de 1848 até 1919. A terceira fase, chamada de Institucionalização do Direito do Trabalho, iniciada em 1919, e permaneceu ao longo do século XX. E a quarta e última fase, trata-se da Crise e Transição do Direito do Trabalho, marcada por um processo de desestabilização e reforma dos padrões justralhistas.

A fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas, teve como marco inicial no *Peel's Act* (1802), na Inglaterra, que tratou basicamente de normas protetivas aos menores, este período ficou marcado pela criação de leis destinadas a reduzir a brutalidade da exploração também sobre as mulheres. A Lei de *Peel* planejou o amparo aos trabalhadores. A jornada de trabalho limitou-se em doze horas. O trabalho não poderia continuar depois das nove horas da noite, e deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene básicas. Em 1819 foi

aprovada uma lei sobre a proibição de trabalho para menores de nove anos, alterando a jornada de trabalho para os menores de dezesseis anos.

Arnaldo Sussekind (2009, p.16) descreve sobre a Lei de *Peel* da seguinte maneira:

Coube ao moleiro ROBERT PEEL obter, em 1802, na Inglaterra, a primeira lei de proteção ao trabalhador, na fase contemporânea da história. Ele visou a criança, limitando a jornada de trabalho em 12 horas, dispondo sobre sua aprendizagem e estabelecendo regras de higiene nas fábricas.

Na França em 1813, foi proibido o trabalho de crianças em minas de subsolo, e proibiu-se também o trabalho aos domingos e feriados, já na Inglaterra, em 1833, o trabalho da criança menor de 09 anos tornou-se proibido. A Alemanha, em 1839, vedou o trabalho do menor de 09 anos, e fixou em 10 horas a jornada de trabalho para o menor de 16 anos. A Inglaterra voltou a legislar sobre a matéria em 1844, para limitar o trabalho exercido por mulheres em 10 horas por dia. Contudo, a lei que mais se destacou nessa época, foi ainda na Inglaterra, em 1847, limitando a jornada de trabalho em 10 horas em caráter geral.

Afirma o autor Sergio Pinto Martins (2014, p. 7), que devido a edição da Lei de *Peel*, muitos direitos foram concedidos aos trabalhadores em razão de sua inferioridade econômica, havendo, portanto, a necessidade de uma legislação que os assegurasse estabelecendo regras de condições mínimas de trabalho, devendo ser respeitadas pelos empregadores.

A segunda fase, chamada de Sistematização e Consolidação, situa-se entre 1848 até o processo posterior a Primeira Guerra Mundial, com a criação da OIT, em 1919, e a promulgação das Constituições da Alemanha e do México, ambas ocorridas em 1919. Essas duas constituições ficaram marcadas como pioneiras na incorporação em texto constitucional de normas trabalhistas.

O marco inicial dessa fase além do Manifesto Comunista em 1848, ocorreu também a Revolução de 1848, na França. Nesta época, na França, ficou reconhecido como direitos dos trabalhadores, o direito de associação e greve, além da fixação da jornada de trabalho a 10 horas. O ano de 1848 para Godinho (2014, p. 96), foi um marco decisivo à compreensão da história do Direito do Trabalho. Houve uma verdadeira mudança no pensamento socialista, através da publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels.

Arnaldo Sussekind (2009, p. 18-19) descreve que o ano de 1848 foi de destaque por que:

O ano de 1848 foi marcado por importantes acontecimentos no campo político e no social: a) MARX e ENGELS tornaram público o Manifesto Comunista, advogando a direção global da econômica pelo poder político e o exercício deste pelo proletariado; b) na Inglaterra, extinguiram-se os movimentos cartista (de fins políticos e sociais) e owenista (de índole socialista), que tanto influenciaram as *trade unions*; c) o sindicalismo inglês, tendo em vista o êxito nos entendimentos com empresários para a aprovação da lei das 10 horas de trabalho, passou a admitir a negociação como forma de conciliação de interesses entre patrões e operários, contraindo, para a afirmação do proletariado.

Nesse período, verificou-se também a inclusão de avanços e recuos relacionados à defesa de interesses sociais, como por exemplo, movimento operário, movimento sindical, movimento socialista, e ao mesmo tempo, estratégias de atuação do Estado nessas relações no âmbito do trabalho.

Outro fator importante nessa fase foi a Conferência de Berlim, em 1890, reunindo quatorze Estados. Embora não tivesse grandes resultados imediatos, significou num primeiro momento, o reconhecimento coletivo pelos principais Estados de se regulamentar o mercado de trabalho, e reconhecendo a necessidade de criação de normas trabalhistas de acordo com a realidade de cada país.

Finalmente, ainda foi marco dessa fase da sistematização e consolidação, o surgimento da Encíclica *Rerum Novarum*, em 1891, editada pelo Papa Leão XIII. Este documento traduzia o pensamento da Igreja Católica, que havia muita influência na época, exigindo dos Estados pensamentos mais compreensivos sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas. Nesse período diversos Estados legislaram sobre aspectos da relação de trabalho, previdência social, acidente de trabalho, repouso semanal e feriados, seguro-doença, jornada de trabalho e etc.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 8):

A Encíclica *Rerum Novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido Papa que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum Novarum*, capítulo 28).

A terceira fase da evolução do Direito do Trabalho, iniciou-se logo após a Primeira Guerra Mundial. É chamada fase da Institucionalização do Direito do Trabalho. Ficou marcada pela criação da Constituição de *Weimar*, na Alemanha, e a criação da OIT. Durante este período histórico, o Direito do Trabalho ganhou absoluta cidadania nos países de economia central. Criou-se a Organização Internacional do Trabalho e a constitucionalização do Direito. A legislação autônoma trabalhista ganhou espaço no universo jurídico do século XX.

Sergio Pinto Martins (2014, p. 09) descreve sobre a Constituição do México:

A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

O marco fundamental é que o Direito do Trabalho se oficializa após um grande período de estruturação e consolidação, resultados obtidos na segunda fase da evolução dos direitos trabalhistas. A época da constitucionalização de direitos não foi somente incorporadas normas gerais, como também diretrizes de valorização do trabalho do homem, ou seja, princípios dos trabalhadores também foram reconhecidos e constitucionalizados, como por exemplo, o da dignidade da pessoa e da justiça social.

A quarta fase do Direito do Trabalho, denominada por sua Crise e Transição, compreende o final do século XX. De um lado, uma crise econômica chamada “crise do petróleo” ocorrendo um *déficit* fiscal, e de outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, conduzidas pela informática, robotização e eletrônica. Diante dos avanços tecnológicos, agravou a situação dos postos de trabalho, acarretando em muito desemprego.

Ainda com o alto índice de desemprego, as inovações tecnológicas cessavam com as barreiras de espaço e tempo, sobrevivendo uma competição capitalista em diversas regiões do mundo. Diante desta situação caótica, surgiu a necessidade de estratégias de gestão empresarial, e para isso, construíram normas justralhistas.

A necessidade de um segmento com características essenciais do Direito do Trabalho se tornou inquestionável, diante de um sistema desigual de criação, circulação e apropriação de bens e riquezas.

Godinho em seu livro ainda menciona que (2014, p. 100), “no fundo, o que desapontara, no início, para alguns, como crise para a ruptura final do ramo trabalhista, tem-se firmado, cada dia mais, como essencialmente uma transição para um Direito do Trabalho renovado”.

O autor Sergio Pinto Martins (2014, p. 09) descreve que “o Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho”.

Os direitos dos trabalhadores foram conquistados ao longo dos anos, com o surgimento de leis, revoluções e reivindicações. Houve muitas transições e transformações, porém, apesar de tantas conquistas, ainda hoje não é difícil encontrar injustiças e abusos de direito por parte de empregadores. A relação de trabalho sempre mereceu atenção dos estudiosos, uma vez que é evidente que o Direito do Trabalho é um ramo jurídico indispensável à proteção do trabalhador e conseqüentemente, para a concretização da democracia e da justiça social.

Portanto, é por esse motivo que deve se estender a proteção trabalhista a situações que ultrapassem o cotidiano da relação de emprego, garantindo um rol de direitos mínimos para que exercício do labor seja digno a todos os trabalhadores.

2.2 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Em um país com um sistema econômico construído com base relações escravistas, até o fim do século XIX não há que se falar em Direito do Trabalho, enquanto não firmadas as ideias mínimas para a categoria básica do ramo justtrabalhista, a relação de emprego.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 106) menciona que enquanto não surgisse o trabalho juridicamente livre, um pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado, não haveria relação empregatícia, e, portanto, não há que se falar em um ramo do Direito que regulamentasse as relações de emprego. Desse modo, apenas a contar da abolição da escravatura, em 1888, é possível iniciar uma pesquisa sobre a formação e evolução do Direito do Trabalho

no Brasil. Godinho (2014, p. 107) ainda ressalta que a Lei Áurea embora não tenha um caráter trabalhista, ela pode ser tomada como um marco de referência na História do Direito do Trabalho, nesse sentido, “o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888”.

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil será abordada conforme as três fases elaboradas por Maurício Godinho Delgado (2014, p. 107-116). A primeira fase é chamada de Manifestações Incipientes ou Esparsas, estendendo de 1888 a 1930. Neste período a relação empregatícia se apresentava no segmento agrícola cafeeiro em São Paulo e nas indústrias de São Paulo e do Rio de Janeiro.

Durante a fase das Manifestações Incipientes, a greve deixou de ser um ilícito penal, mantendo apenas como crime os atos violentos praticados no movimento de inconformismo dos trabalhadores. Houve ainda a concessão de quinze dias de férias anuais aos empregados de estabelecimentos comerciais, bancários e, também os industriais. Neste mesmo período, também foi concedido o direito de aposentadoria.

Há de se destacar também que, em 1911, normas acerca de condições de higiene, proibição de menores de 10 anos no ambiente de trabalho e proibição de menores de 18 anos no serviço noturno, formaram uma significativa legislação estadual em São Paulo para o campo justralhista. E em 1927, foi promulgado o Código de Menores, que estabeleceu a idade mínima de doze anos para trabalhar.

A segunda fase da evolução histórica do Direito do Trabalho é chamada de Institucionalização do Direito do Trabalho, marcada por volta de 1930, mantendo seus efeitos até pelo menos a Constituição de 1988. Durante este longo período, o Estado atuou de maneira intervencionista, de intensa atividade administrativa e legislativa.

O surgimento de alguns diplomas justralhistas ficou conhecido como questão social. Esta área marcou um conjunto de ações diversificadas, que, de um lado, uma rigorosa repressão sobre quaisquer movimentações operárias, e de outro, uma tímida legislação justralhista surgindo para garantir direitos aos trabalhadores.

Principais áreas de interesse do Governo surgiram nessa fase, como por exemplo, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, instaurou-se o

Departamento Nacional do Trabalho. Houve também uma estruturação sindical oficial. Além disso, como desenvolvimento da política trabalhista, houve a criação das Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, um sistema de solução judicial de conflitos no âmbito do trabalho.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 56) assevera que:

Em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.

Além dessas criações de áreas governamentais, é importante ressaltar que no que se refere as normas protetivas dos trabalhadores, a implementação destas normas foi intensa e extensa. Diante da situação problemática de excesso intervencionista estatal, foi promulgada a Constituição Federal de 1891, trazendo garantias no exercício de qualquer profissão, assegurando também a liberdade de associação. Preponderou a proibição do trabalho do menor de doze anos em fábricas, fixação da jornada de trabalho em sete horas para menores entre doze e quinze anos do sexo feminino, e entre doze e quatorze anos para o sexo masculino.

A próxima constituição promulgada foi em 1934, acarretando o avanço de muitos direitos trabalhistas, como por exemplo, a criação de instituto de acidente de trabalho, direito às férias, jornada de trabalho de oito horas, repouso semanal remunerado e etc. Os direitos dos trabalhadores garantidos nesta constituição foram considerados um aumento significativo aos direitos trabalhistas, haja vista que permanecem por mais de oitenta anos em nossa sociedade.

Consoante a Sergio Pinto Martins (2014, p.11):

A Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho. É a influência do constitucionalismo social, que em nosso país só veio a ser sentida em 1934. Garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

No âmbito do trabalho, duas importantes leis foram adotadas na vigência da Carta Magna de 1934, conforme leciona Arnaldo Sussekind(2010, p. 39):

A lei nº 62 de 1935, que dispôs sobre a rescisão do contrato de trabalho, assegurando o aviso prévio e a indenização de antiguidade do empregado despedido sem justa causa, ao mesmo tempo que se estabeleceu o direito de *estabilidade*, após dez anos de serviço, aos empregados da indústria e do comércio. E a lei nº 185, de 1936, que instituiu as *Comissões de Salário Mínimo*.

Com o golpe de Getúlio Vargas, a Carta de 37 foi outorgada e inspirada na Constituição Polonesa e na Carta *Del Lavoro*. O único marco dessa constituição imposta foi a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943. A criação da CLT concentrou em um único diploma legal todos os direitos trabalhistas existentes na época.

Com relação à Carta de 1937, não houve aplicabilidade regular. Muitos de seus dispositivos permaneceram sem aplicabilidade. A ditadura marcou essa época, e todo o poder Executivo e Legislativo ficaram nas mãos do Governante.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 72) leciona que a CLT foi fruto de quase um ano de estudos, remetendo, posteriormente, ao Presidente da República, com opiniões de juristas, magistrados, entidades públicas empresas e etc. O relatório apresentado ao Presidente descrevia que:

(...) a Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes de instável e incerto, os mesmos sentimento de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

Logo em seguida a Carta Constitucional de 1946, retomou as diretrizes democráticas de 1934, momento em que Getúlio Vargas foi deposto. Durante sua vigência, foram implementadas normas de descanso semanal remunerado, estabilidade, criação do 13º salário, direito de greve, indenização pela terminação do contrato por obra ou serviço certo, o Estatuto do Trabalhador Rural, o salário-família e outros direitos que já estavam na constituição anterior.

A Constituição de 1946 ratificou o princípio da isonomia, no sentido de proporcionar igualdade de salário para o mesmo serviço, por motivo de sexo, idade ou estado civil. Passou a ser proibido o trabalho de menores de 18 anos no período noturno, e não mais aos menores de 16 anos, como norma da Constituição anterior.

A Carta Magna de 1946 retomou os preceitos democráticos e garantiu liberdades no ambiente de trabalho aos cidadãos.

Arnaldo Sussekind (2009, p. 44) descreve sobre a Carta de 1946:

A Carta Magna de 1946, elaborada e promulgada por uma Assembleia Constituinte eleita pelo povo, refletiu o sopro democrático oriundo da vitória das Nações Aliadas na guerra mundial de 1939-1945. Foi, ao nosso ver, a melhor constituição brasileira. No seu art. 145 assegurou que “A economia deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano”.

A Constituição de 1967 não trouxe grandes alterações no cenário trabalhista, no entanto, no âmbito da legislação ordinária, foram regulamentados alguns direitos como da empregada doméstica, do trabalhador rural, trabalhador temporário e entre outros. Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.46) assevera sobre os direitos individuais conquistados durante da vigência da Carta de 67:

O elenco dos *direitos individuais* do trabalhador, constante das constituições anteriores, foi ampliado (art. 158), com referência à integração do empregado na vida e no desenvolvimento da empresa e, excepcionalmente, na sua gestão – norma pragmática que não foi traduzida em lei. Por outro lado, previu o fundo de garantia por tempo de serviço como alternativa ao regime da indenização de antiguidade até aquisição da estabilidade no emprego.

O surgimento e evolução de todos esses direitos e constituições do Brasil foram marcados pela segunda fase da evolução histórica do Direito do Trabalho. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2014, p. 113), a evolução política brasileira não permitiu que o Direito do Trabalho passasse pela fase da Sistematização e Consolidação, que surgissem propostas de solução de conflitos no próprio âmbito da sociedade. Ademais, devido uma intensa e longa ação autoritária do Estado, fez com que o modelo trabalhista fosse fechado, compacto, e centralizado nas mãos dos governantes da época.

Portanto, a terceira e última fase da evolução histórica do Direito do Trabalho, chamada de Transição Democrática do Direito do Trabalho Brasileiro, é resultante da Constituição de 1988. Pode-se dizer que estar diante dessa fase do Direito do Trabalho segundo Maurício Godinho Delgado (2014, p. 114), significa a “superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo de décadas atrás”.

Em 05 de outubro de 1988, iniciou a renovação democrática. O homem tornou-se a visão principal do constituinte, com olhos a valorização da coletividade, sempre sendo analisado com relação à dignidade da pessoa humana.

O avanço da democracia é evidente na Constituição brasileira. Maurício Godinho Delgado (2014, p. 115) assevera que “pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no país, especialmente sem interferência administrativa do Estado (art. 8º, I e II, CF/88)”.

Nesse mesmo sentido, ainda aduz que:

Incrementou-se, ademais, a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, seja em primeira instância, seja no plano dos tribunais regionais (o art. 112, CF, em seu texto original de 1988, dispunha: “Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal.

Esse período de transição democrática do Direito do Trabalho, surgiu em meio à crise cultural, por volta de 1990, as pessoas defendiam a diminuição da intervenção estatal, inclusive em âmbito normativo. Essa linha de raciocínio defendia uma desregulamentação do poder estatal, que deveria criar mecanismos de flexibilização das normas trabalhistas.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 117) leciona que a crise do Direito do Trabalho que ocorreu na Europa em 1970, no Brasil, refletiu mais ou menos 20 anos depois, por volta de 1990, justamente em pleno processo de transição democrática do ramo trabalhista, e ainda afirma que “essa coincidência temporal de processos – o de democratização, de um lado, e, de outro, o de desarticulação radical do ramo justralhista – tornou dramática a fase brasileira de crise e transição do Direito do Trabalho”.

Quanto aos direitos democráticos dos trabalhadores, a Constituição de 1988 foi significativamente inovadora. Houve a equiparação de trabalhadores urbanos e rurais. O salário mínimo passou a ser unificado em todo o território nacional. A jornada de trabalho, antes de 48 horas, passou a ter duração de 44 horas semanais, conforme artigo 7º, inciso XIII, da Magna Carta. A Constituição ainda previu o aumento do adicional de horas extras, passando de 20% previsto no §1 do artigo 59 da CLT, para 50%, contemplado no artigo 7º, XVI da CF.

A licença-maternidade foi ampliada para cento e vinte dias, e houve previsão de cinco dias para licença-paternidade, conforme artigo 10, §1 do ADCT. Quanto às férias, houve um aumento de um terço da remuneração quando o empregado fosse gozar desse direito.

Ademais, o artigo 10, inciso I e II do ADCT, assegura à empregada gestante e ao empregado eleito para comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) estabilidade provisória, e conseqüentemente, restringe o poder do empregador de demitir injustificadamente seus empregados pelo menos nessas hipóteses.

Alice Monteiro de Barros (2012, p. 65) assevera:

A Constituição de 1988, ao contrário do texto de 1967, retoma a tradição das Constituições anteriores e fixa em 14 anos a idade para o trabalho, ainda assim na condição de aprendiz. Aos menores de 16 anos e maiores de anos só se permite a celebração de contrato de aprendizagem, modalidade especial de contrato de trabalho. A partir de 16 até 18 anos, o trabalhador poderá ser destinatário do contrato de aprendizagem ou de um contrato de trabalho normal. Ao completar 18 anos, o empregado se torna absolutamente capaz.

É possível analisar que a Constituição Federal evidenciou a importância do trabalhador e de seu labor diante de toda a sociedade, conferindo inúmeros direitos dos quais não podem ser restringidos. Em harmonia a todos os órgãos e direitos trabalhistas, Maurício Godinho Delgado (2014, p. 116) conclui que:

O Texto Magno conferiu novo *status* ao Direito do Trabalho – inclusive o Direito Individual do Trabalho -, mediante princípio, regras e institutos jurídicos que acentuaram a força e a projeção desse campo normativo na sociedade e na economia brasileiras.

Contudo, cabe ao intérprete do direito o dever de concretização desses direitos fundamentais.

3 O ARTIGO 7º, INCISO I DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Para desenvolver um dos questionamentos deste trabalho, é necessário transcrever o texto do artigo 7º, I, CF: “Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

O inciso I do artigo 7º da Carta Magna trata da despedida arbitrária ou sem justa causa. Contudo, é explícito que esta regulamentação depende de lei complementar, que até então, o legislador ainda não a criou. Isso quer dizer que inicialmente, a ideia era de proteger o empregado contra demissões injustas, mas, isso dependeria de uma legislação infraconstitucional.

O artigo supracitado nos remete a ideia da estabilidade para o empregado, uma vez que seu trabalho estaria protegido de abusos provenientes dos empregadores. Não é difícil encontrar “chantagens” dentro do ambiente de trabalho, obrigando o empregado a determinado tipo de atividade abusiva.

Sergio Pinto Martins (2014, p. 457) trata da estabilidade da seguinte forma:

Estabilidade é o direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista causa objetiva a determinar sua despedida. Tem, assim, o empregado o direito ao emprego, de não ser despedido, salvo determinação de lei em sentido contrário.

Nesse mesmo sentido, o autor Maurício Godinho Delgado (2014, p. 1170) aborda o tema da estabilidade com a seguinte redação:

Estabilidade é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.

Com a edição de uma lei que regulamentasse as despedidas imotivadas do empregador, traria uma segurança aos empregados, um cenário diferente do que encontramos hoje. Atualmente, o que nos deparamos no cenário trabalhista é a instabilidade do empregado, isso quer dizer que, ele pode ser surpreendido por uma dispensa imotivada, desde que o empregador o indeniza nas verbas rescisórias que lhe são devidas. O sistema brasileiro tem adotado um sistema indenizatório, prevendo verbas rescisórias quando o empregado for demitido

sem justa causa, tornando-se como exceção, a estabilidade do empregado no âmbito da relação de emprego.

A figura da estabilidade fraquejou consideravelmente com o advento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). Daí em diante, o cenário jurídico trabalhista ficou marcado pela multa sobre o saldo do FGTS quando relacionado a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 1171) descreve que depois da criação do FGTS, a estabilidade ficou enfraquecida, restando apenas três exemplos estabilitários no Brasil:

(...) a dos antigos contratos regidos pela CLT (de pré-1988); a dos contratos de servidor público celetista com cinco anos no emprego ao tempo da Constituição (desde 05/10/1988), portanto, situação criada pelo artigo 19 do ADCT da Constituição; finalmente, a estabilidade do servidor público celetista concursado, adquirida nos moldes do artigo 41 do mesmo Texto Máximo.

José Afonso da Silva (2011, p. 291) entende que a lei complementar poderá impedir de vez a despedida arbitrária, afastando de uma vez por todas a instabilidade no emprego, podendo criar novos direitos que não estão previstos na Constituição de 1988, ou ainda, pode também não conferir estabilidade, acabando com a controvérsia que há entre estabilidade *versus* estabilização, desde que seja um direito novo. Nesse sentido, o autor descreve:

Mas a lei complementar poderá reconhecer estabilidade após certo tempo de emprego e indenização compensatória. Mas pode também não conferir estabilidade, resolvendo-se a controvérsia sempre por via de indenização, progressiva ou não. Além disso, pode estabelecer outros direitos, que já não sejam previstos na própria Constituição. Há que ser direito novo.

Portanto, o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal necessita de uma lei que regulamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa, de modo que traga uma segurança para o trabalhador, passando a surtir efeitos diante de todos os empregados, e que a partir de então, a regra seja a estabilidade no emprego.

O legislador no texto da Constituição Federal tratou da estabilidade para os empregados sindicalizados, passando a adquirir a estabilidade a partir do registro de sua candidatura em determinados cargos, até um ano após o final do mandato, podendo ocorrer a dispensa apenas quando houver o cometimento de falta grave:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

Por conseguinte, no período da elaboração da nossa Constituição, as normas caminhavam no sentido da segurança do empregado. Esta segurança no ambiente de trabalho não traz somente a estabilidade, assim como uma justificativa plausível de sua demissão feita pelo empregador, garantia que deve ser percebida a todo cidadão.

Com advento de outras normas em sentido contrário ao sistema estabilitário que foram sendo aprovadas, o tratamento do empregado no âmbito da relação de emprego acabou tomando rumos diferentes. Uma mudança significativa foi com o advento da Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, prevendo indenizações em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa.

3.1 Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa

O inciso I do artigo 7º da Magna estabelece que haja proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar. A questão é que até hoje essa lei complementar inexistente.

Com o advento da Constituição de 1988, alguns direitos que previam a estabilidade, como por exemplo, a CLT, que previa a estabilidade do empregado com mais de dez anos de serviço na empresa, caiu por terra. O artigo 7º revogou o artigo 492 da CLT, quando mencionou a necessidade de legislação complementar para regulamentar a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Com o advento da Lei do FGTS, o regime da estabilidade teve um desvio de finalidade, e até os empregados que eram protegidos pela estabilidade e só poderiam ser dispensados mediante motivação, foram submetidos ao regime indenizatório. O empregado receberia agora, dentre outros direitos, uma indenização sobre o saldo do FGTS, podendo ser demitido sem justa causa.

3.1.1 Despedida arbitrária

O conceito de dispensa arbitrária ou sem justa causa são diferentes.

Conforme Sergio Pinto Martins (2014, p. 401): “O conceito de dispensa arbitrária é encontrado no art. 165 da CLT, que dispõe que se entende por dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Despedida arbitrária é aquela na qual não é fundamentada nos quatro motivos conforme o artigo 165 da CLT. Entende-se por motivo disciplinar o que está relacionado com a dispensa por justa causa, conforme o rol do artigo 482 da CLT, no qual o empregado comete determinado ato descrito neste artigo e que dá ensejo a despedida por justa causa. Motivo técnico é aquele que diz respeito à atividade de gestão da empresa. Motivo econômico é o oriundo de custos da empresa. E por fim, o motivo financeiro se procede quanto ao capital da empresa.

Portanto, a despedida arbitrária é aquela provocada pelo empregador de maneira imotivada. Não há sequer motivos injustos, é simplesmente uma dispensa por vontade íntima do patrão.

3.1.2 Despedida sem justa causa

A despedida sem justa causa não tem o mesmo significado de despedida imotivada. O empregador pode dispensar um empregado quando este cometer um ato que de ensejo em dispensa com justa causa. O conceito de justa causa segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 404) é: “Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei ”

O conceito de justa causa, para Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 1016) é de: “ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico”.

Despedida por justa causa não pode ser entendida como sinônimo de falta grave, embora possuam semelhanças, são conceitos distintos. O artigo 482 da CLT prevê as hipóteses de dispensa por justa causa:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
a) ato de improbidade;

- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943)

A justa causa é a incidência de um ato faltoso, na qual a gravidade do ato é suficiente para ocasionar a interrupção do contrato de trabalho, sem qualquer ônus das partes. Diferentemente de que se entende por falta grave, esta por sua vez, é um ato do empregado que embora justifique o fim do contrato de trabalho, deve ser comprovada pelo empregador a falta grave cometida pelo seu funcionário, conforme dispõe o artigo 818 da CLT: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”.

Assim sendo, a despedida sem justa causa é ato de “quebra” do contrato de trabalho que, embora o empregador apresente motivos, estes não se enquadram em faltas graves cometidas pelo trabalhador.

Isso significa que dispensa arbitrária é sinônimo de dispensa imotivada, das quais não possuem o mesmo significado de dispensa sem justa causa, uma vez que aquela não há qualquer justificativa razoável existente para defender a vontade do empregador.

3.2 A Aparente Falta de Regulamentação

A eficácia da norma contida no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal foi, e ainda é muito questionada. Isso é devido ao conteúdo de seu texto, uma vez que faz alusão à edição de uma lei complementar para regulamentar a despedida arbitrária ou sem justa causa e, até o atual momento, essa

regulamentação não ocorreu. A questão é, se esse inciso possui uma aplicabilidade imediata ou tem eficácia limitada.

Temos, portanto, uma norma que por si só não produz efeitos para a função para qual foi criada: regulamentar dispensa sem justa causa ou arbitrária. Assim, conclui-se que essa norma é de eficácia limitada, necessitando de uma lei infraconstitucional para dar sua devida aplicabilidade.

Entende-se por uma norma de eficácia limitada, segundo Pedro Lenza (2014, p. 254):

São aquelas normas que, de imediato, no momento em que a Constituição é promulgada (ou diante da introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º § 3º), não têm o condão de produzir todos os seus efeitos, precisando de uma lei integrativa infraconstitucional. São, portanto, de aplicabilidade mediata e reduzida, ou, segundo alguns autores, aplicabilidade diferida.

Quando se trata de direito do trabalhador, é perceptível que são direitos ligados diretamente com a dignidade da pessoa humana, pensando nesse caso, ter sua aplicabilidade imediata, como descrito no artigo 5º §1 da Carta Constitucional:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

Esse caráter de eficácia limitada é um retrocesso jurídico, uma mera aglomeração de palavras que não produzem efeitos no caso concreto. É perceptível que as normas de direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade imediata, ou seja, desde sua edição, produzem efeitos para os cidadãos. Isso não condiz com o texto do artigo 7º, uma vez que se trata de direito de garantias do trabalhador, porém, sua aplicabilidade é limitada, necessitando de outra norma para regulamentá-lo. Pedro Lenza (2014, p. 1184) trata do Direito do Trabalho como um instrumento para uma existência digna:

Sem dúvida, de relevante instrumento para implementar e assegurar a todos uma existência digna. O Estado deve fomentar uma política econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem

econômica sobressai a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Aparece como fundamento da República (art. 1º, IV) e a ordem econômica, conforme os ditames da justiça social, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa.

As normas de eficácia plena tratam de direitos e garantias fundamentais. E com isso, relacionando com o texto do artigo 7º, inciso I, é possível dizer que este independe de lei complementar para surtir efeitos, no qual a intenção da lei seria apenas de regulamentar o modo que ocorreria esses tipos de dispensas. Quanto ao seu conteúdo, há uma íntima ligação entre o artigo 5º §1, com o artigo 7º, inciso I do mesmo texto constitucional, já que este trata de normas garantidoras de direitos dos trabalhadores.

Contudo, esse dispositivo ainda não possui aplicabilidade por estar aguardando a edição de lei complementar e, enquanto o legislador não regulamentar esse inciso, a relação de emprego não estará protegida contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa, como determina a Constituição Federal.

À vista disso, chega-se a conclusão de que mesmo havendo a previsão de regulamentação por lei complementar do artigo supracitado, este texto de característica fundamental à pessoa humana não pode ser inútil, pois se assim for, quebra a imposição fundamental da própria Constituição, das quais as normas de direitos e garantias fundamentais possuem aplicabilidade imediata.

4 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 pelo Tratado de *Versailles*, que pôs fim a Primeira Guerra Mundial. Em 1946 se transforma na primeira agência especializada da ONU. Teve a finalidade de universalização dos princípios e direitos fundamentais do trabalhador, também em busca da justiça social e, com isso, contribuiu para a paz universal.

Em época de Primeira Guerra Mundial juntamente com a necessidade de reconstrução social, surge a OIT como o mais importante organismo internacional responsável por proporcionar a paz mundial e, portanto, melhores condições de vida para a classe trabalhadora.

A criação da OIT foi sem dúvida, um grande acontecimento histórico. Adveio de uma legislação trabalhista internacional, com fundamento em busca de um trabalho decente a todos os trabalhadores, considerando uma atividade produzida em caráter digno, remunerado, em condições de liberdade, igualdade, segurança e paz. O trabalho decente é essencial para superação da pobreza e, conseqüentemente, geração de emprego, manutenção da paz social, melhores condições de trabalho, acarretando um afastamento de injustiças e explorações.

Desde sua criação, a OIT buscou basear-se em assuntos humanitários e políticos que contribuiriam para a formação da justiça social, na qual sem ela impossibilitaria a paz universal duradoura. O assunto humanitário teve como base as condições deploráveis dos trabalhadores durante a Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra. A burguesia visando maiores lucros com menores despesas, fez com que o empregado tivesse péssimas condições de trabalho (jornada de trabalho excessiva, salários irrisórios, inexistência de leis trabalhistas, locais de trabalho insalubre) contribuiriam para que houvesse um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho.

Na leitura de Arnaldo Sussekind (2010, p. 75):

O alvo perseguido pela OIT não é aplicar sanções aos Estados-membros que a constituem, mas empreender todos os esforços para obter a efetiva aplicação dos princípios consagrados por sua Constituição e pelas normas adotadas por sua assembleia geral (Conferência).

Nesse contexto, a OIT é norteada pelo princípio da paz universal, como instrumento de concretização e universalização dos direitos dos trabalhadores

garantidos nas constituições internas, assumindo a obrigação de observar, complementar e confiscar as normas ratificadas no plano interno, buscando efetivar condições humanitárias dignas a todos trabalhadores.

Eis a definição disponível no *site* do Escritório Nacional da OIT:

A OIT funda-se no princípio de que a paz universal e permanente só pode basear-se na justiça social. Fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a OIT é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, s.d., s.p.)

A OIT é uma das agências que faz parte da Organização das Nações Unidas, que surgiu a luz dos efeitos da Segunda Guerra Mundial, em 1945. Para que não houvesse dois organismos internacionais com as mesmas finalidades, a OIT foi declarada como um organismo internacional associado as Nações Unidas.

4.1 Estrutura da OIT

Como pessoa jurídica de direito internacional público, com caráter permanente, atualmente reúne 187 países de todo o mundo (atualizado em novembro de 2015) das mais variadas estruturas políticas, e com poderes econômicos distintos, o que traz a característica incontestável da universalidade.

Cumprе ressaltar que esse organismo internacional é a única agência especializada do sistema das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, composta de governos e organizações de empregados e empregadores.

Carlos Roberto Husek (2009, p. 94) trata em seu livro sobre o *tripartismo*, uma das características marcantes da OIT:

A estrutura tripartite constitui um elemento singular dessa organização internacional, tendo em vista que busca promover a necessária cooperação entre Governos, trabalhadores e empregadores, para o desenvolvimento das regras internacionais de trabalho.

Essa cooperação técnica integra representantes das organizações sindicais, patronais, e também de representantes dos países membros, dos quais todos participam em mesma situação de igualdade, a fim de se relacionar internacionalmente, visando à criação de normas internacionais do trabalho propícias a todos os trabalhadores.

A OIT é formada por três órgãos internos, sendo a Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo da OIT, reunindo todos os Estados-membros anualmente para debater questões sociais e trabalhistas, rever questões relacionadas ao trabalho e estabelecer políticas gerais da Organização, por meio de convenções e recomendações.

O autor Arnaldo Sussekind (2010, p. 66), aborda sobre a competência da Conferência Internacional do Trabalho, que dentre elas, é de fiscalizar a aprovação de contas da receita e orçamentos da entidade, eleição de membros do Conselho de Administração, elaboração de soluções de problemas relacionados direta ou indiretamente a OIT e etc.

O Conselho de Administração é o órgão que decide sobre as políticas da OIT. É composto por cinquenta e seis pessoas, dentre elas, vinte e oito representantes governamentais, quatorze representantes dos empregadores e quatorze dos trabalhadores. Dos vinte e oito representantes governamentais, dez membros são nomeados pelos países de maior importância industrial.

A Repartição Internacional do Trabalho, também denominada por Secretaria Internacional do Trabalho, é situada em Genebra, e tem como principal função a regulamentação relacionada às condições de vida e de trabalho dos países membros.

A OIT analisa o trabalho do homem não como uma questão individual, e sim coletiva, onde toda a sociedade deve ponderar o capital juntamente com o trabalho, um binômio (trabalho e capital) para o caminho da paz econômica e social. Contudo, apesar da forte influência da organização, e simultaneamente com as atualizadas legislações trabalhistas internas, lamentavelmente, a política dos países é baseada na ganância e no egoísmo.

Para cumprir sua missão ao longo dos anos, a OIT tem implementado normas de direito do trabalho através de Convenções e Recomendações. As Recomendações não criam obrigações para os Estados que participam da OIT, há apenas um incentivo do organismo para sua aplicação, mas não há uma obrigatoriedade aos estados-membros de cumpri-las. Diferentemente do que ocorrem com as Convenções, estas, nada mais são do que os tratados internacionais. Diante de uma convenção que foi aprovada, o Estado torna-se

responsável pela sua aplicação dentro do país, e internacionalmente pelo seu cumprimento.

4.2 As Convenções da OIT

As Convenções Internacionais do Trabalho nada mais são do que tratados internacionais. Diante de uma convenção que foi ratificada, o Estado membro se torna responsável pelo seu cumprimento. O autor Carlos Roberto Husek (2009, p. 115), classifica as convenções com as seguintes características:

São elas tratados multilaterais (mais de três países), abertas à adesão (os Estados-membros que não participaram da convenção podem a ela aderir), normativas (compõem-se de normas gerais e abstratas aplicáveis a todos indistintamente). Invocam interesses convergentes, voltados para um mesmo desiderato: normas de proteção ao trabalhador, independentemente de sua nacionalidade.

As Convenções são tratados multilaterais, disponíveis aos Estados-membros, em que após a adesão no ordenamento jurídico interno, o país fica obrigado a cumpri-la em dois planos, interno e internacional. Além dessas características gerais, cada país-membro pode acrescentar classificações distintas, como por exemplo, o trâmite interno para ratificação de uma convenção depende de normas internas.

No Brasil a autoridade competente para ratificação é o Congresso Nacional, conforme previsto no artigo 49, inciso I e 84, inciso VIII, ambos da Constituição Federal. As Convenções passam pela Câmara dos Deputados para serem aprovadas ou não, em seguida são remetidas ao Senado, podendo novamente ser aprovadas ou rejeitadas. Após a votação feita no Congresso Nacional, a Convenção Internacional do Trabalho vai para às mãos do Presidente da República, que envia a carta de ratificação à OIT, e em seguida, promulga internamente e publica a convenção através do Diário Oficial.

As Convenções Internacionais de um modo geral são regras abstratas e gerais, devendo ser afeiçoadas a realidade de cada Estado, através de leis ou atos normativos. Todavia, determinadas convenções poderão ser autoaplicáveis, se entendidas necessárias para preencher alguma lacuna na lei, desde que haja uma interpretação harmônica ao meio social que irá regulamentar.

5 A CONVENÇÃO 158 DA OIT

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho foi aprovada na 68ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 02 de junho de 1982, vigorando no âmbito internacional em 23 de novembro de 1985. Esta Convenção tem como escopo a proteção do trabalhador contra despedida arbitrária ou sem justa causa, tendo sido adotado em seu texto o mesmo da Recomendação 119, na qual não possui caráter coercitivo, sendo meras indicações.

A temática relacionada ao término da relação de emprego é muito antiga. A Recomendação 119 foi editada em 1963, cujo texto é o mesmo do artigo 4º da já referida Convenção.

Atualmente trinta e quatro países são signatários, entre os quais estão incluídos França, Espanha, Portugal, Finlândia, Suécia e Austrália. A Convenção 158 da OIT tem função de proteção a todas as pessoas empregadas, conforme artigo 2º do texto da Convenção:

Art. 2 — 1. A presente convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a todas as pessoas empregadas.

2. Todo Membro poderá excluir da totalidade ou de algumas das disposições da presente convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

- a) os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;
- b) os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que não tenham o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;
- c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

A referida Convenção admite reservas para determinados trabalhadores, por exemplo, os trabalhadores de contrato de trabalho com duração determinada, trabalhadores que estejam em períodos de experiência e também os contratados para realizar determinada atividade.

O artigo 4º trata do princípio básico da Convenção, texto que foi transposto da Recomendação 119 para a Convenção 158, agora, com caráter vinculante aos que assinarem. Eis o texto do artigo 4º:

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

O artigo 5º e 6º trata das causas que não justificam o término da relação de emprego. O artigo 5º demonstra que a filiação a um sindicato, ser um candidato ou um representante eleito dos trabalhadores, raça, sexo, cor, estado civil, existência de gravidez, religião, opinião política e alguns outros motivos não são condutas que justificam o empregador demitir o empregado:

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

- a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de 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, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

O artigo 6º também exclui das causas justificadoras da dispensa a ausência no emprego por motivo de doença ou lesão:

1. A ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.
2. A definição do que constitui uma ausência temporal do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas em conformidade com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

Discorre a norma que em situação de dispensa por motivos relacionados ao comportamento ou desempenho, antes de terminada a relação de trabalho, deve ser dada a oportunidade de defesa, salvo a falta de possibilidade dessa condição (artigo 7º).

Ao que se refere o direito de recorrer contra a despedida, o artigo 8º assegura que o trabalhador inconformado “terá o direito de recorrer perante um

organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro”.

Quanto as provas, estabelecidas no artigo 9º e 10º da Convenção, o órgão julgador tem competência para analisar se determinado motivo apresentado é causa justificadora da dispensa do trabalhador, e ainda, o organismo competente deve avaliar as provas apresentadas pelas partes, analisando sua veracidade sobre o motivo apontado.

No artigo 11 fica estabelecido um prazo de aviso prévio razoável, ou, em lugar disso, uma indenização caso o empregador não pudesse continuar com o empregado durante o período do aviso prévio.

O artigo 10 trata da decisão dos órgãos internos competentes quando a situação de despedida for injustificada, e não for possível a reintegração do trabalhador no emprego, neste caso, o empregador fica obrigado a uma devida indenização ou ainda qualquer outra medida considerada adequada:

Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem facultados ou não considerem possíveis, dadas as circunstâncias, anular a despedida e eventualmente ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de determinar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que considere apropriada. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

Quanto às indenizações, está previsto no artigo 12. O empregado terá direito a uma indenização pelo término do serviço, que será fixada de acordo com sua função, tempo de serviço e quantia de salário. É também direito do empregado os benefícios do seguro desemprego, ou ainda, de uma assistência aos desempregados, como por exemplo, por velhice ou invalidez.

O §2º do mesmo artigo infere-se na hipótese de o trabalhador não ter direito de indenização e nem ao seguro desemprego, neste caso, não será exigível nenhuma quantia do empregador na qual já fora citada. Quanto ao §3º, em caso de falta grave cometida pelo empregado, este perde os direitos de dispor das indenizações e benefícios mencionados no artigo.

Os artigos 13 e 14 tratam da dispensa fundada em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, nessas hipóteses, deverá o

empregador garantir aos representantes dos trabalhadores informações necessárias relacionadas ao término da relação de emprego:

Art.13 - Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

(...)

Art. 14 - 1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que prever termos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los o mais breve possível à autoridade competente, comunicando-lhe a informação pertinente, incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos termos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses termos. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

De acordo com o artigo 14, o empregador também fica obrigado a informar a autoridade competente o motivo do término da relação de emprego, incluindo na informação, o número de trabalhadores que serão afetados.

No que diz respeito aos artigos posteriores, foram estabelecidas normas procedimentais, como por exemplo, no artigo 16, indicando o período que entrará em vigor a Convenção. Em seu §1º determina que somente obrigará os países membros da OIT, cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral. Prevê também que a Convenção entrará em vigência internacional após doze meses depois de ter sido registrada a ratificação por parte de dois países membros. E quanto ao §3º, a Convenção entra em vigor nos doze meses posteriores a data de registro da ratificação de determinado Estado membro.

É importante atentar-se ao artigo 17, no qual se refere ao procedimento da denúncia, podendo ser denunciada expirado o prazo de dez anos, contados a partir da data inicial da vigência da Convenção:

Art. 17 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-

Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo. (OIT - Organização Internacional Do Trabalho, Convenção 158, 1985)

Findada a análise de todo o conteúdo da Convenção 158 da OIT, conclui-se que não há uma impossibilidade do empregador extinguir a relação de trabalho com o empregado, pelo contrário, a ideia central se faz na implementação do Princípio da Justificação das Despedidas.

O objetivo da Convenção funda-se no afastamento da desconsideração dos empregados, uma vez que é constante a rotação de trabalhadores que possuem salários maiores, por novos empregados contratados por salários menores, visando o empregador a aferição de maiores lucros. Essa substituição contratual é prejudicial a economia, a qualificação da mão de obra, ao interesse público e vários outros órgãos, por exemplo, com a rotatividade de empregados, o governo deve arcar com os custos do seguro-desemprego.

Carlos Roberto Husek (2009, p.137) versa sobre a Convenção de modo que ela terminou com a chamada denúncia vazia. Diferentemente do que muitos criticaram a estabilidade no emprego não faz com que o patrão fique impedido de extinguir um contrato de trabalho, apenas que faça isso de maneira justificada. A limitação para a despedida está apenas fundada em exigência de apresentação de justificativa para que o trabalhador possa ao menos, ter uma segurança quando tratar-se do seu modo de sobrevivência.

Proteger o trabalhador significa proteger o próprio trabalho do homem, valor garantido pela Constituição Federal, como um dos direitos fundamentais do cidadão. Com a necessidade de motivação para a dispensa, o cenário trabalhista tende de mudar, e, conseqüentemente, o índice de desemprego, desqualificação da mão de obra, crise econômica também mudarão.

5.1 A Convenção 158 da OIT Relacionada com os Princípios do Direito do Trabalho

Inicialmente pode-se dizer, num contexto singelo, que princípio é onde começa algo. É o começo, causa, origem. A palavra princípio vem do latim *principium, princippi*, com o significado de origem, base.

Nas palavras de Sergio Pinto Martins (2014, p. 66) os princípios compreendem:

Sustentam os princípios os sistemas jurídicos, dando-lhes unidade e solidez. São, portanto, vigas mestras do ordenamento jurídico. Princípio é a bússola que norteia a elaboração da regra, embasando-a e servindo de forma para sua interpretação.

Maurício Delgado Godinho (2014, p. 184) nos ensina sobre princípio:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e quem após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade.

Princípio possui várias funções como o de informar, interpretar e normatizar. Isto significa que um princípio tem a função de orientar o legislador, dando base à criação de leis, preceitos fundamentais e até mesmo de normas jurídicas. Tem ainda a função como fonte de direito, em caso de omissão ou lacunas na lei, irão atuar em casos concretos para solucionar conflitos. E mais, a interpretação de determinada norma jurídica deve ser feita em concordância com os princípios.

Maurício Delgado Godinho (2014, p. 195) descreve os mais importantes princípios indicados pela doutrina, como por exemplo, o princípio da proteção, princípio da norma mais favorável, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da primazia da realidade sobre a forma, princípio da irredutibilidade salarial, etc.

Márcio Túlio Viana (2012, p. 344) afirma que quase todas, senão todas as regras do Direito do Trabalho estão unificadas em dois grandes princípios que se opõem e de certa forma se completam. O autor aduz que “o primeiro, mais visível é o da proteção do empregado; o outro, dissimulado, é o da proteção ao empregador”.

Muitas críticas surgiram quando a Convenção 158 da OIT foi ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Uma delas foi a incompatibilidade das normas da Convenção com as normas brasileiras.

Contudo, os princípios do direito do trabalho, que nos dão uma noção de proposição de ideais, elaborados a partir de uma realidade, nos direcionam a realidade examinada, iluminam e conduzem as nossas normas curiosamente no mesmo sentido das normas da Convenção 158 da OIT.

5.1.1 Princípio da continuidade da relação de emprego

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego informa que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado. Esse princípio tem como finalidade preservar a relação entre empregado e empregador, impedindo uma sucessão de contratos por prazos determinados, o que prejudicaria, conseqüentemente, uma relação de emprego duradoura. Este princípio indica uma regra geral do contrato de trabalho por prazo indeterminado, fazendo com que os contratos a termo, somente podem ser pactuados nas estritas hipóteses previstas em lei.

Contudo, o princípio examinado perdeu parte de seu objeto quando surgiu a lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Com o surgimento da lei, desprestigiou o sistema estabilitário previsto na CLT. A nova lei, passou admitir no momento da demissão sem justa causa ou arbitrária, uma multa devendo ser paga ao empregado, tornando esse tipo de dispensa ato potestativo do empregador.

Maurício Godinho Delgado (2014, p. 207) descreve sobre a importância desse princípio da seguinte maneira:

Á medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil), constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no Direito e sociedade atuais.

A Convenção 158 da OIT impede a dispensa sem justa causa ou arbitrária justamente por desestabilizar a vida do empregado quando for pego de surpresa ao ser demitido. A Convenção preconiza que, mesmo com o pagamento

das verbas indenizatórias, estas não são suficientes, já que o empregado tem o direito ao menos, de saber o motivo de sua demissão.

5.1.2 Princípio da proteção do empregado

O Princípio da Proteção do Empregado tem como ideal proporcionar uma forma de compensação entre a superioridade do empregador em relação ao empregado. Tem a finalidade de proteger a parte hipossuficiente das desigualdades que surgem entre o empregador e empregado. Cumpre ressaltar que não é todo trabalhador protegido por esse princípio, e sim, apenas o empregado, aquele que é subordinado as normas do patrão, respeitando o poder de direção do empregador.

Segundo Sergio Pinto Martins (2014, p. 72), esse princípio pode ser desdobrado em três, o *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e o princípio da aplicação da condição mais benéfica. Todavia, conforme Godinho (2014 p. 197), o princípio da proteção não se desdobra apenas nas três citadas dimensões, e sim em quase todos (senão todos), os princípios do direito do trabalho. E ainda assevera:

Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.

A aplicação da norma mais favorável deve ser analisada no plano da sua elaboração, no plano da interpretação, que diante de várias normas, deve ser aplicada e interpretada a norma mais favorável ao empregado. E ainda, no plano da hierarquia, existindo várias normas jurídicas, deve-se observar a mais benéfica ao trabalhador.

Quanto a Convenção 158 da OIT, não resta dúvidas de que são normas protetivas aos trabalhadores, sendo que existindo diferenças entre empregador e empregado, deve ser suprida essa desigualdade com superioridade jurídica.

5.1.3 Princípio da indisponibilidade de direitos

O Princípio da Indisponibilidade de Direitos também conhecido por Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, tem como regra que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis pelo empregado. Isso quer dizer que o empregado não tem o direito de renunciá-los, ainda que por manifestação de vontade, será declarada nula. De acordo com esse princípio, não é possível que o empregado renuncie suas férias, por exemplo.

O artigo 468 da CLT prevê que será nulo o acordo feito pelo empregado e empregador que infringe suas garantias:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho)

Tem como fundamento impedir que os direitos dos trabalhadores fossem reduzidos, dada sua situação econômica e social menos privilegiada. Conquanto, a Convenção 158 da OIT protege o trabalhador em decorrência de injustiças cometidas no âmbito da relação de emprego. Proteger o trabalhador em seu ambiente de trabalho, de onde retira seu sustento e de sua família, para que possa viver de maneira digna como homem.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 400) assevera: “O direito do trabalho trata desigualmente situações desiguais e igualmente situações iguais”. As nossas leis trabalhistas tendem a igualar relações empregatícias entre empregado e empregador que inicialmente são desiguais, para que essa igualdade idealizada diante de uma garantia de direitos dada aos trabalhadores possa tornar uma sociedade economicamente evoluída nos dois polos da relação de emprego.

5.2 Histórico da Convenção 158 da OIT no Brasil

A Convenção 158 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68, em 16 de setembro de 1992. Foi ratificada em 4 de janeiro de 1995, para vigorar doze meses depois, em 5 de janeiro de 1996, conforme determina o próprio texto da Convenção. Porém, sua eficácia jurídica só se verificou com o Decreto nº 1855, de

10 de abril de 1996, momento que o Governo brasileiro publicou seu texto, promulgando a ratificação, com a seguinte redação:

Art. 1º A Convenção número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém. (BRASIL, Decreto nº 1855 de 10 de Abril de 1996)

Contudo, inusitadamente, em 20 de novembro de 1996, apenas sete meses após a ratificação, a Convenção foi denunciada pelo governo mediante nota enviada ao Diretor-geral da OIT. O Decreto nº 2.100 de 20 de novembro do mesmo ano, foi promulgado pelo Presidente da República Fernando Henrique Cardoso denunciando a convenção, produzindo efeitos a partir da publicação, que se deu em 23 de novembro de 1996, com anúncio de que a supracitada convenção deixaria de vigorar no país a partir de 20 de novembro de 1997.

A denúncia é o ato unilateral pelo qual o Estado se retira de um tratado. É o ato de desengajar-se o Brasil de um compromisso internacional, internacionalmente assumido. Enquanto os tratados materialmente constitucionais podem ser suscetíveis de denúncia, os tratados material e formalmente constitucionais, por sua vez, não podem ser denunciados.

Então, se para os tratados internacionais em geral exige-se a intermediação do Poder Legislativo de ato com força de lei para outorgar-lhes vigência no plano do direito interno, o que ocorre nos casos dos tratados internacionais de direitos humanos é diferente: consoante o artigo 5º, §§ 1º e 2º, da Constituição Federal, os direitos fundamentais neles garantido são direta e imediatamente exigíveis no plano do ordenamento jurídico interno. Dessa forma, conclui-se que a Convenção 158 possui eficácia plena.

Husek (2009, p.136) descreve da seguinte maneira sobre a Convenção:

O interesse dessa Convenção é a regra básica de que o término da relação de trabalho não poderia ocorrer, a menos que para tanto houvesse uma causa justificadora, como o comportamento ou a capacidade do empregado, a necessidade da empresa.

Essa Convenção terminou com a chamada denúncia vazia, uma vez que a despedida imotivada é uma despedida injusta. O trabalhador não possui uma segurança no emprego, tornando sua vida social, econômica, familiar, vulneráveis.

O decreto que aprovou e promulgou a Convenção foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1480-3/DF), impetrada pela Conferência Nacional do Transporte (CNT) e pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), baseada no conflito com o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal. A ADI nº1480-3/DF tinha fundamento de que os artigos 4º e 10 da Convenção 158 da OIT eram inconstitucionais. Padecia de inconstitucionalidade formal, devido o artigo 7º, I, da CF mencionar expressamente que o assunto sobre a despedida arbitrária ou sem justa causa era reservado a edição de lei complementar, e também padecia de inconstitucionalidade material, uma vez que nosso modelo constitucional já garantia indenização compensatória no caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Eis parte do julgamento da ADI nº 1480-3/DF:

Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, ajuizada com o objetivo de questionar a validade jurídico-constitucional do Decreto Legislativo nº 68/92, que aprovou a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (O.I.T.), e do Decreto nº 1.855/96, que promulgou esse mesmo ato de direito internacional público. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao deferir, parcialmente, sem redução de texto, o pedido de medida cautelar, proferiu decisão que restou consubstanciada em acórdão assim do: "AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE - CONVENÇÃO Nº 158/OIT - PROTEÇÃO DO TRABALHADOR CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA - ARGÜIÇÃO DE ILEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS ATOS QUE INCORPORARAM ESSA CONVENÇÃO INTERNACIONAL AO DIREITO POSITIVO INTERNO DO BRASIL (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68/92 E DECRETO Nº 1.855/96)- POSSIBILIDADE DE CONTROLE ABSTRATO DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - ALEGADA TRANSGRESSÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E AO ART. 10, I DO ADCT/88 - REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA, POSTA SOB RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR - CONSEQÜENTE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE TRATADO OU CONVENÇÃO INTERNACIONAL ATUAR COMO SUCEDÂNEO DA LEI COMPLEMENTAR EXIGIDA PELA CONSTITUIÇÃO (CF, CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, CUJA APLICABILIDADE DEPENDE DA AÇÃO NORMATIVA DO ART. 7º, I)- CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA GARANTIA DE INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA COMO EXPRESSÃO DA REAÇÃO ESTATAL À DEMISSÃO ARBITRÁRIA DO TRABALHADOR (CF, ART. 7º, I, C/C O ART. 10, I DO ADCT/88)- LEGISLADOR INTERNO DE CADA PAÍS - POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS DIRETRIZES CONSTANTES DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT ÀS EXIGÊNCIAS FORMAIS E MATERIAIS DO ESTATUTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO - PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR DEFERIDO, EM PARTE, MEDIANTE INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO.PROCEDIMENTO

CONSTITUCIONAL DE INCORPORAÇÃO DOS TRATADOS OU
CONVENÇÕES INTERNACIONAIS. (STF - ADI: 1480 DF, Relator: Min.
CELSO DÉ MELLO, Data de Julgamento: 26/06/2001)

O Decreto Federal 2.100/96 que denunciou a Convenção, também foi objeto de uma nova ADI nº1625-DF, ajuizada em 2003 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). O procedimento da denúncia é analisado sobre dois planos diferentes, no plano internacional e nacional.

No âmbito internacional, existem dois posicionamentos diferentes sobre a correta interpretação que se dá ao artigo 17 da Convenção 158 da OIT. O primeiro posicionamento determina que o prazo previsto para denúncia da convenção é contado a partir da data que teve início a vigência internacional. Portanto, o Brasil poderia denunciá-la em até 23 de novembro de 1996, o que realmente aconteceu, a convenção foi denunciada em 20 de novembro de 1996.

O segundo posicionamento afirma que o prazo de dez anos para a denúncia da convenção conta-se a partir da vigência internacional até a data da ratificação do decreto, e não do ato da denúncia, conforme determina o primeiro entendimento. A questão é que a denúncia produziu efeitos em 23 de novembro de 1996, e a Convenção entrou em vigor internacional em 23 de novembro de 1985. De acordo com este posicionamento, a denúncia seria válida até 22 de novembro de 1996, o que ocorreu um dia depois, em 23 de novembro de 1996, e ainda, para produzir efeitos no ano depois. E, portanto, segundo este entendimento, a denúncia da Convenção 158 da OIT não fora válida.

Já no plano nacional, o questionamento envolve a questão se o Presidente da República tinha competência para denunciar tratados internacionais, sem a manifestação do Congresso Nacional que, conforme o inciso I do artigo 49 da Constituição Federal de 1988 prevê “resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”. O artigo 84, VIII, corrobora com o texto do art. 49, I:

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:
VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional. (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

Portanto, como acima exposto, é competência do Congresso Nacional resolver as questões relacionadas a tratados, convenções ou atos internacionais, ainda que haja a manifestação do Presidente, devem ser submetidos ao Congresso, e no caso da denúncia da Convenção 158 da OIT, não ocorreu. O Presidente da época, Fernando Henrique Cardoso, de maneira inusitada, denunciou a Convenção, sem a manifestação do Congresso.

José Afonso da Silva (2010, p. 157) entende que o Poder Executivo não tem competência para revogar leis por um simples ato administrativo, e assevera:

Por via de consequência, se os preceitos do tratado se inserem no Direito positivo nacional em decorrência da sua aprovação pelo Congresso Nacional e ratificação pelo Presidente da República, revogando ou modificando as leis que dispunham em contrário (jurisprudência pacífica do col. STF), parece-nos injurídico admitir sua revogação por simples ato administrativo do Poder Executivo.

A Convenção 158 da OIT ainda é objeto de análise do Congresso Nacional. De acordo com o *site* do Supremo Tribunal Federal, o exame da ADI nº 1625-DF iniciou com o voto do relator Mauricio Corrêa, pela procedência parcial da ação para dar interpretação conforme a Constituição ao decreto, para que ele só produza efeitos a partir da ratificação do ato pelo Congresso Nacional. O exame da ADI foi dado continuidade pelo Ministro Ayres Brito, e em 2006, pelo Ministro Nelson Jobim, votando pela improcedência do pedido.

Em junho de 2009, prosseguiu o julgamento que discute a validade da denúncia pelo Ministro Joaquim Barbosa. No ano passado, em 2015, nos mesmos termos do voto proferido por Joaquim Barbosa, foi proferido pela Ministra Rosa Weber, considerando o decreto que revogou a Convenção 158 da OIT inconstitucional.

Conforme *site* Migalhas, em 2008, o Ministro Joaquim Barbosa se pronunciou no sentido de julgar totalmente procedente a ADI proposta pela CUT e CONTAG, declarando inconstitucional o decreto que excluiu a aplicabilidade da Convenção no Brasil.

Na concepção do Ministro, da mesma forma que um acordo internacional para ter validade no Brasil precisa ser assinado pelo Presidente da República e submetido a ratificação no Congresso, a extinção desse tratado deve

passar pelo mesmo procedimento. Quando não, há violação do texto da Magna Carta, uma vez que o procedimento legislativo não foi respeitado. De acordo com Joaquim Barbosa, não existe no ordenamento brasileiro uma norma sobre “denúncia de tratado”, mas que a lei que vigora no nosso país é explícita de que um acordo internacional tem força de lei, e que nenhum ato com força de lei vigora sem a anuência do Congresso Nacional.

O autor Alexandre Agra Belmonte (2010. p. 06) afirma no sentido da vigência da convenção no ordenamento jurídico brasileiro:

Não bastasse, tem-se que os motivos apresentados para a denúncia da Convenção nº 158, da OIT, são injustificáveis, posto que, como demonstrado, ela é plenamente compatível com os objetivos do legislador constitucional, de garantir o emprego contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa. Pelas razões acima expostas, tem-se que o ato de denúncia revelou-se formal e materialmente ineficaz, estando, no nosso entender, em vigor a Convenção nº 158, da OIT, que juntamente com o texto constitucional de 1988, impõe limites ao poder patronal de despedir.

De acordo com Andrea de Campos Vasconcellos (2010 p. 61), por iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego, foi realizada uma consulta à Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI) sobre a Convenção, e várias Centrais Sindicais, como a Confederação Geral dos Trabalhadores, Central Autônoma os Trabalhadores e Força Sindical, manifestaram-se favoráveis a reanálise da Convenção.

Os que opinaram contrariamente, dentre alguns, são a Confederação Nacional da Indústria e a Confederação Nacional do Comércio. A Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional não concorda com a ratificação da Convenção 158 da OIT no Brasil. O Deputado relator da mensagem, Júlio Delgado (PSB/MG), afirmou que a legislação trabalhista é suficiente para garantir os direitos dos trabalhadores e que o tratado conflita com a Constituição, em que esta adotou um sistema indenizatório, por exemplo, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS garantido ao empregado quando este é demitido sem justa causa.

Dessa maneira, constata-se que a questão da vigência da Convenção, tende a seguir a esfera política do país e de interesses de grupos específicos. Não há ao certo uma razão jurídica para que a Convenção 158 da OIT não possa vigorar no Brasil.

5.3 Mensagem nº 59/2008

O Ministério do Trabalho e Emprego realizou uma consulta a Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), em 24 de outubro de 2007, sobre a situação da Convenção 158 da OIT. Como resultado, houve a manifestação favorável de várias entidades sindicais ao reexame do assunto, por exemplo, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central Geral dos Trabalhadores do Brasil, Força Sindical e Confederação Geral dos Trabalhadores.

Em contrapartida, as entidades sindicais que se manifestaram de forma contrária são como exemplo, a Confederação Nacional do Comércio e Confederação da Agricultura e Pecuária. Elas alegam que as normas da Convenção estão defasadas e incompatíveis com nosso ordenamento jurídico, uma vez que o artigo 10, inciso I, do ADCT prevê que em caso de despedida arbitrária ou sem justa causa será devida uma indenização de 40% sobre o valor do FGTS.

Em 13 de fevereiro de 2008, o Ministro das Relações Exteriores enviou ao Presidente da República da época, Luís Inácio Lula da Silva, uma mensagem para apreciação da Convenção 158 da OIT para deliberação e posterior incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro.

Na mesma época, o Presidente da República enviou a Mensagem nº 59 ao Congresso Nacional, submetendo o texto da Convenção acompanhado da exposição de motivos do Ministro das Relações Exteriores para apreciação da matéria.

No dia 22 de abril de 2008, foi realizada a audiência pública, com a participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, e de várias entidades de representação dos empregados e empregadores. Nesta audiência, tiveram a oportunidade de expor os argumentos contrários e favoráveis as normas da Convenção 158 da OIT.

Além dos representantes patronais e dos trabalhadores, participaram da votação alguns deputados, como por exemplo, Nilson Mourão, Júlio Delgado e o deputado Dagoberto Godoy.

A partir dos depoimentos do Deputado Dagoberto Godoy, do Sr. Rodolfo Tavares (representante da Confederação Nacional da Agricultura e Pecuária - CNA) e do Sr. José Maria Riemma (representante da Confederação Nacional das Instituições Financeiras), apresentados no livro da autora Andrea Vasconcellos

(2010, p.81-91), é possível demonstrar os principais argumentos contrários à incorporação da Convenção 158 da OIT no ordenamento brasileiro.

O primeiro argumento contrário foi a defasagem da Convenção 158 da OIT, que teria sido aprovada antes do processo de globalização da economia. A Convenção já nascera defasada, sendo que, de 180 países signatários da OIT, apenas 34 a ratificaram. Dentre as nações que ratificaram, algumas possuem pouco desenvolvimento. Ainda que a França e Espanha tenham ratificado a Convenção – países com maior desenvolvimento economicamente –, precisaram criar novas formas de contrato para contornar a rigidez da Convenção.

Um segundo aspecto levantado é que a legislação brasileira já possui medidas compensatórias garantidas por lei e pela própria Constituição Federal, como por exemplo, aviso prévio de 30 dias, depósitos realizados pelas empresas no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, indenização de 40% sobre o saldo do FGTS e seguro-desemprego.

Foi questionado também o aumento do desemprego, devido a rigorosidade da demissão dos trabalhadores, ocasionaria um aumento da terceirização, diminuição de novos empregos, e também um aumento da informalidade devido a rigidez das normas e da insegurança jurídica, e conseqüentemente um déficit da Previdência Social, devido maior número de trabalhadores desempregados, majorando as despesas com seguro-desemprego.

No que tange aos argumentos favoráveis à Convenção 158 da OIT, Andrea Vasconcellos (2010, 99-109), destacou o depoimento do Sr. Joilson Cardoso (representante da Central dos Trabalhadores do Brasil – CTB), da Sra. Paula Polcheira (representante do Ministério do Trabalho), do Sr. Ricardo Patah (presidente da União Geral dos Trabalhadores – UGT), do Sr. Carlos Henrique Oliveira (representante da Central Única dos Trabalhadores – CUT) e do Sr. Herbert Passos (representante da Força Sindical), do Deputado Eudes Xavier, apontando os seguintes fatores favoráveis à ratificação da Convenção:

- a. O Objetivo da Convenção 158 da OIT não é impedir que ocorra a demissão, mas proporcionar segurança a ambas as partes. Ela traz um diálogo para o procedimento de demissão e evita a arbitrariedade, a imposição do empregador sobre os seus trabalhadores. O mau empregado não vai permanecer no emprego, a empresa terá todo o direito de expor os seus motivos, mas justificativas para as demissões devem sempre existir.

- b. Atualmente, o próprio procedimento de dispensa por justa causa não é feito pela empresa com segurança, sendo muitas vezes discutidas novamente no âmbito judicial.
- c. Diminuição das demissões, diminuindo, portanto, a rotatividade no emprego, um mecanismo de redução da massa salarial dos trabalhadores e, conseqüentemente, do agravamento da concentração de renda.
- d. Distribuição de renda, de riqueza. O Brasil é um país com alta concentração de renda e riquezas, e com a adoção da Convenção, fala-se em distribuição. Tudo é concentrado nas mãos do empregador, e nas mãos do empregado ficam apenas a insegurança do emprego.
- e. Independência da taxa de desemprego, isso porque, o desemprego está relacionado a uma série de fatores, dentre eles, a ausência de crescimento econômico. Se fosse verdade a não adoção da Convenção, o Brasil seria o paraíso do emprego, já que depois de aprovada, a Convenção não entrou em efetiva aplicabilidade.
- f. Devido a impossibilidade de rotatividade dos empregados, o aumento de salário será consequência, já que não ocorrerá mais a substituição de um trabalhador que ganha mais, por um que ganha menos, exercendo as mesmas funções. Diminuindo, por conseguinte, a concentração de renda. (VASCONCELLOS, Andrea, 2010, p. 100)

A Mensagem nº 59/2008 foi analisada em julho de 2008. Como resultado da deliberação, foi decidido rejeitar a aprovação da Convenção 158 da OIT, conforme parecer do relator Júlio Delgado (PSB-MG). O parecer do Deputado Nilson Mourão (PT) foi contrário ao de Júlio Delgado, sendo favorável a adoção da Convenção 158, afirmando que o que garante a geração de empregos é a economia e não a vigência da convenção no nosso ordenamento jurídico.

Assevera ainda o Deputado Vieira da Cunha, a importância de introduzir no país uma relação de trabalho entre empregado e empregador menos autoritária e mais respeitosa com o trabalhador, no qual não pode mais continuar sendo tratado como se fosse um objeto. O trabalhador deve ter um direito no mínimo razoável, justo, de saber ao menos o motivo por estar sendo desligado do trabalho. O trabalhador deve ser tratado com respeito e consideração. E ainda corrobora: “Afirmo, assim, com toda a convicção, que a Convenção 158 da OIT é um importante instrumento para alcançarmos a justiça social no nosso país”.

Em 12 de maio de 2010, o relator Deputado Sabino Castelo Branco (PTN-AM), apresentou seu parecer e, também deliberou a favor da Convenção 158. Em suas razões, foi apresentado para cada argumento contrário à Convenção, um ponto favorável à implementação de seu texto no ordenamento brasileiro. O Deputado afirma ainda que existe uma confusão entre estabilidade no emprego como regra substitutiva a demissão, com a possibilidade de reintegração no emprego em caso de falta de justa causa, a real ideologia buscada pelos países que adotaram a Convenção.

Após a apresentação do parecer foi proposta para o Deputado Júlio Delgado a realização de nova audiência pública. Em 26 de maio de 2010 foi aprovado o requerimento, para realização de Audiência Pública destinada a discutir a Mensagem 59/2008.

Em 09 de junho de 2011, foi devolvido ao relator Sabino Castelo Branco para reexame da matéria. Em seu novo parecer, o Sr. Deputado opinou agora, pela rejeição da Convenção 158, voto contrário ao seu primeiro parecer. O Deputado Assis Melo (PCdoB-RS), em 03 de agosto de 2011, também se manifestou favoravelmente a aprovação da Convenção 158 da OIT.

Em 07 de dezembro de 2011, o Deputado Arthur Oliveira Maia (PMDB-BA), e Jutahy Magalhães Júnior (PSBD-BA), apresentaram seus pareceres em 08 de maio de 2014, votando pela rejeição da Mensagem 59/2008 que pretende ratificar a Convenção. O Deputado Arthur Maia alega que a Convenção 158 é necessária para países que possuem um vácuo legal no campo da proteção contra a despedida, o que segundo o deputado, não é o caso do Brasil, um país que possui mecanismos de proteção (aviso prévio, indenização do FGTS, e o seguro-desemprego).

Em 31 de março de 2015 foi designado o Relator Deputado Aguinaldo Ribeiro (PP-PB) para apresentar seu parecer sobre o assunto, sendo esta a última tramitação registrada.

5.4 Aplicação e Interpretação da Convenção 158 da OIT em Conjunto com as Normas do Sistema Brasileiro

Uma das razões pela Convenção ter sido denunciada foi a incompatibilidade com os princípios e normas que regulamentam o término da relação de emprego, e ainda, não podendo suprir a necessidade da lei complementar como pede o artigo 7º, inciso I, da Carta Constitucional, devido a Convenção ter sido ratificada com *status* de lei ordinária e não complementar, como descrito no texto da norma.

Ponderando que a Constituição Federal em seu artigo 6º define o trabalho como um dos direitos sociais; o artigo 1º, inciso IV, assevera como um de seus fundamentos os valores sociais do trabalho e, ainda, no artigo 170 está descrito que a declaração do trabalho é indispensável à vida do trabalhador,

estabelecendo que: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios”. O artigo 193 da Carta Magna dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho, como objetivo o bem-estar e a justiça social. Tudo isso tem a razão de reconhecer o trabalho como um direito social, condição de existência digna ao trabalhador, fundamento também da República Federativa do Brasil em seu artigo 1º inciso III.

Em seu livro, Carlos Roberto Husek (2009, p. 119) trata sobre as Convenções da OIT considerando-as como tratados de direitos humanos:

(...) os direitos sociais são fundamentais, representam direito a uma vida digna, plena, de exercício de cidadania, erradicação da pobreza, de valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, de uma sociedade livre, solidária e justa, de prevalência dos direitos humanos, de repúdio ao racismo e outras formas de manifestação do poder. Desse modo, arriscamos: as convenções internacionais do trabalho assinadas e ratificadas pelo Brasil são de direitos humanos.

Enquanto não surge uma norma regulamentando o inciso I do artigo 7º da CF, o direito que o trabalhador possui ao ser despedido injustificadamente, dentre outros, é o seguro-desemprego, aviso-prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS. Porém, indenização não é garantia da relação de emprego.

A adoção da Convenção 158 da OIT provoca uma motivação do término da relação de emprego. Com isso, seria o fim da despedida injusta, nos moldes atuais, em que o empregador suprimiu o motivo da despedida, por meio do pagamento de 40% sobre o saldo do FGTS.

As normas da Convenção 158 não traz como imposição a estabilidade absoluta do empregado, apenas trata do fim da despedida desmotivada e injusta. A estabilidade é uma consequência da despedida motivada, uma vez que o empregador fica limitado a uma existência de justificativa sobre a dispensa, tornando o emprego do trabalhador mais seguro.

Segundo o autor José Afonso da Silva (2010, p. 290) “A Constituição não conferiu uma garantia absoluta de emprego”. Portanto, é imperioso que haja uma norma que regule essa modalidade de dispensa.

Não há impedimento na livre iniciativa do empregador, ao menos torna a relação de emprego mais responsável diante da sociedade e juridicamente

atrelada às normas constitucionais. A supracitada Convenção não é só compatível com as normas constitucionais, como também permite que elas tenham seu conteúdo materializado, em consonância com as normas brasileiras.

A segurança do emprego possui amparo legal quando citamos o inciso II do artigo 10 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) em que está descrito:

Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (BRASIL, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, 1988)

As normas da Convenção 158 tratam das causas que não justificam o término da relação de emprego, em geral, possuem muita semelhança com as normas do direito interno, por exemplo, no artigo 5º da Convenção descreve que a filiação de um sindicato, ou ainda um empregado representante dos trabalhadores, não poderão ser dispensados sem que haja motivação, exatamente no mesmo sentido do texto do inciso I, do artigo 10 da ADCT.

Ainda fazendo outra comparação, em caso de ausência no trabalho por motivo de doença ou lesão, não serão medidas que justifiquem o término da relação de emprego. Nesse contexto, o ordenamento jurídico brasileiro prevê que o empregado doente, além de não poder ser dispensado, tem o direito a estabilidade no ambiente de trabalho pelo prazo mínimo de doze meses. A lei 8.213/91 equiparou a doença ocupacional ao acidente de trabalho, e, segundo entendimento consolidado do TST, firmado pela súmula 378, II, quando houver esse tipo de doença, será concedida a estabilidade.

Eis o entendimento do TST exposto no inciso II da súmula 378:

São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

A Convenção 158 da OIT é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro, pois há uma compatibilidade das normas constitucionais com as normas

da convenção. E ainda, quanto aos princípios do direito do trabalho que visam sempre uma melhor relação de emprego entre empregado e empregador, possibilitando uma igualdade de direitos e poderes no mercado econômico.

Essa Convenção se mostra fundamental para nossas leis trabalhistas, de modo que a instabilidade no emprego ocasiona um círculo vicioso de ineficácia dos demais direitos trabalhistas. Andrea Vasconcellos (2010, p. 94) ressalta que:

Regulamentar a garantia contra a dispensa imotivada ou arbitrária implica uma tentativa de buscar equilíbrios entre um sistema rígido, que impede qualquer tipo de dispensa, exceto a da “justa causa” e um sistema, como o brasileiro, que garante uma ampla liberdade do empregador na demissão do empregado. É razoável reconhecer a possibilidade de dispensa em algumas situações, mesmo na ausência de “justa causa”.

Já existem julgados no sentido de impedir a despedida imotivada do trabalhador. Contudo, o impedimento da despedida imotivada ainda é restrito, sendo concedida a reintegração do trabalhador nas hipóteses que ele seja empregado de empresas públicas ou de sociedade de economia mista, conforme determina o recente julgado do Recurso Ordinário de 14 de março de 2016:

EMPREGADO DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA IMOTIVADA. REINTEGRAÇÃO. A sociedade de economia mista e a empresa pública devem motivar a dispensa de seus empregados públicos por meio de procedimento formal a fim de dar publicidade ao ato, permitir a ciência e defesa do funcionário e para assegurar a impessoalidade do ente público, sob pena de nulidade. Recurso não provido. (TRT-1 - RO: 00103410520145010079 RJ, Relator: RELATOR, Data de Julgamento: 14/03/2016, Terceira Turma, Data de Publicação: 17/03/2016).

Nesse mesmo sentido, é decisão do Tribunal Superior do Trabalho Federal quanto à obrigatoriedade de motivação da dispensa para os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA. IMPOSSIBILIDADE. REINTEGRAÇÃO. O e. Supremo Tribunal Federal, em sua composição plenária, ao julgar o RE 589.998, assentou a obrigatoriedade de motivação da dispensa nas empresas públicas e sociedades de economia mista. Estabelecida a natureza jurídica de ato vinculado à motivação, a dispensa imotivada do empregado é inválida e lhe confere o direito à reintegração. Decisão regional em conformidade com a decisão do STF e com a jurisprudência pacífica desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 1954620135040663, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 21/10/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/10/2015).

Para o autor Márcio Túlio Viana (2012, p. 491-492) os aplicadores do direito não precisam aguardar a decisão sobre a aplicabilidade da convenção no ordenamento brasileiro. Quando estiver diante de uma situação de despedida arbitrária ou sem justa causa, poderá aplicar ao caso concreto a supracitada convenção:

Nada é preciso fazer para que a Convenção 158 seja aplicável entre nós. Ela continua vigente. Exatamente por isso, nenhum juiz terá que esperar pelo STF. Basta que se considere inconstitucional o decreto. Naturalmente, a decisão nesse sentido será *incider tantum*.

O referido autor ainda ressalta que a adoção da efetiva proteção dos trabalhadores no emprego é uma questão de respeito a sua dignidade (2010, p. 495). O trabalhador tem o direito de reconhecer o motivo pelo qual não atende mais aos interesses do empregador.

Ao contrário das críticas da Convenção, a rigidez nas contratações passaria por uma qualificação profissional, e os trabalhadores se empenhariam no exercício de sua profissão, e em contrapartida, os empregadores manteriam seus empregados por mais tempo no serviço, já que haveria resultados positivos no desenvolvimento de uma empresa, gerando como consequência a estabilidade das relações empregatícias e, desenvolvimento do país em geral.

5.5 A Convenção 158 da OIT: Um Direito Fundamental

Os direitos fundamentais são reconhecidos como direitos do ser humano positivados nas Constituições dos Estados. São direitos de uma categoria jurídica com a finalidade de proteger a dignidade da pessoa humana em todas as dimensões, por exemplo, direito a liberdade, propriedade e a igualdade de todos os seres humanos.

A Constituição brasileira de 1988 foi muito influenciada pelas ideias da Declaração Universal de Direitos do Homem. Devido esta influência de garantias conferidas ao homem, que nossa Constituição pode ser chamada também de “Constituição Cidadã”. Os direitos fundamentais são resultados de um processo histórico, resultado de um trabalho filosófico, político e jurídico, que buscou positivá-los.

A Constituição Federal de 1988 previu tratamento ímpar quando o assunto for direitos fundamentais. Buscou proteger os direitos humanos como um de seus fundamentos, dentre eles, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Desde o preâmbulo a Carta Magna buscou proteger o indivíduo, dispondo que o Estado Democrático de Direito visa:

(...) assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias(...)” (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

É justamente no sentido de proteção da dignidade do homem, que os direitos fundamentais, além dos vários que se encontram espalhados no texto da Magna Carta, estão concentrados no Título II – Direitos e Garantias Fundamentais.

José Afonso da Silva (2010, p. 178) entende por direito fundamental:

Direitos fundamentais do homem constitui a expressão mais adequada a este estudo, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas.

Amauri Mascaro Nascimento assevera (2009, p. 478):

Esses direitos, na esfera das relações de trabalho, têm como fundamento a necessidade de garantia de um mínimo ético, que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos, nas relações de trabalho como forma de organização jurídico-moral na sociedade quanto à vida, saúde, integridade física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade, perante a qual tem o dever-direito ao trabalho.

As normas internas relacionadas aos direitos fundamentais do homem, possuem aplicabilidade imediata (art. 5º §1 CF), e uma vez concedido esse direito ao homem, não é possível restringi-lo. Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 478) descreve que os direitos fundamentais não são restritos aos empregados, justamente por ser essencial a todo aquele que prestar trabalho subordinado e, portanto, sua aplicabilidade se estende a todas as formas de contratação, ou seja, a todo aquele que vier a ser enquadrado pela proteção da legislação trabalhista (trabalhador eventual, intermitente, avulso e etc.).

José Afonso da Silva (2010, p. 180) entende que os direitos fundamentais possuem aplicabilidade imediata. A Constituição é expressa sobre o assunto quando determina que “as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais tem aplicação imediata (art. §2 CF). Contudo, é certo que isso não resolve os problemas, porque a própria Constituição faz depender de leis ulteriores para que haja aplicabilidade e, portanto, ao menos, possuem aplicabilidade contida, uma vez que necessita de uma lei infraconstitucional para que passe a ter eficácia perante a sociedade. O artigo 7º, inciso I, do Texto Constitucional é um exemplo de norma fundamental que aguarda a edição de lei complementar.

As normas internacionais de direitos do homem, aprovadas pelo Congresso Nacional, se inserem no nosso ordenamento jurídico com *status* de emenda constitucional (art. 5º §3 CF). Diante de um conflito de normas internacionais com as normas internas, prevalecerá a mais benéfica ao homem, ainda que contrário ao ordenamento jurídico interno. Os tratados internacionais de direitos humanos possuem esse tratamento diferenciado, justamente devido a sua finalidade, a proteção da dignidade humana.

Os direitos fundamentais surgiram, segundo o autor José Afonso da Silva (2010, p. 174-175), através de um processo de superação histórico-dialético das condições econômicas, que deram surgimento a novas relações objetivas com o desenvolvimento industrial. O surgimento de um proletariado amplo, sujeito ao domínio da burguesia, deu-se a necessidade de novas condições materiais da sociedade a possibilitar direitos com o conteúdo que serviriam a burguesia em sua luta contra o absolutismo.

Posto isto, é possível concluir que o direito fundamental garantido ao homem, tem uma forte influência com a política de cada país. O sistema político tem o trabalho de tomar decisões que vinculam a sociedade, enquanto o sistema jurídico tem como função garantir a tutela do homem. De um lado o sistema político fornece ao sistema jurídico as premissas decisórias (leis), e de outro, o sistema jurídico validam tais decisões políticas (aplicação da lei).

O direito fundamental, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 479), tem a função de:

(...) garantia de um mínimo ético, que deve ser preservado nos ordenamentos jurídicos, nas relações de trabalho como forma de organização jurídico-moral na sociedade quanto à vida, saúde, integridade

física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade perante a qual tem o dever-direito ao trabalho.

Carlos Roberto Husek (2009, p.119) ainda completa que “em matéria de direitos humanos, somos monistas com primazia no Direito Internacional. A legislação interna não pode revogar os tratados internacionais que tratam de direitos humanos”.

A discussão sobre a Convenção 158 da OIT está pautada entre o Direito e a política. Os argumentos políticos e jurídicos se colidem, uma vez que os argumentos jurídicos não podem levar em conta apenas os argumentos políticos, que giram em torno de questões econômicas. A análise deve se ater a interpretação constitucional da questão, e não a quem poderia ficar prejudicado com a norma garantidora do emprego. No caso da Convenção 158 da OIT prevê a motivação do término do contrato de trabalho por iniciativa injustificada do empregador, deixa claro que há um conflito de interesses entre as classes de empregados e empregadores.

Como já fora citado, o artigo 6º (determina o trabalho como direito social), o 170 (determina que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho), e 193 (determina que a ordem social tem como base o trabalho do homem), ambos da Constituição Federal, são exemplos de normas constitucionais que reconhecem a importância do trabalho e, portanto, nos mostra tal importância diante da sociedade, devendo respeitar e garantir todos os direitos essenciais à vida dos trabalhadores. A Constituição Democrática é recheada de garantias concedidas àqueles, com o intuito de dá-los uma vida digna, reconhecida e valorizada perante toda a sociedade.

Carlos Roberto Husek (2009, p. 119) entende que as convenções da OIT devem ser consideradas como direitos humanos, uma vez que os direitos sociais são fundamentais, representam uma vida digna, plena, de exercício da cidadania, visando o fim da pobreza, de valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, de uma sociedade livre e justa, e assim, acredita que as convenções internacionais do trabalho que forem assinadas e ratificadas pelo Brasil são de direitos humanos e não podem ser contrariadas por lei ordinária.

O ressarcimento compensatório de 40% sobre o saldo do FGTS seria em tese, uma garantia contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa, contudo, essa lei que surgiu justamente para tornar nosso sistema de despedida

indenizatório, fez com que impedisse a realização do direito que o artigo 7º, I, da CF pretendeu assegurar.

Decorridos quase trinta anos de vigência da Constituição, percebe-se que essa indenização compensatória prevista no artigo 10 do ADTC não serve, e nem nunca serviu, como finalidade de dificultar ou limitar, as despedidas imotivadas. Como nunca serviu como verdadeira regulamentação das despedidas arbitrárias ou sem justa causa, é porque efetivamente não protege o empregado contra tal atitude do empregador. Isso quer dizer, portanto, que a interpretação dada pelo legislador a indenização compensatória é um empecilho para a efetividade da direção constitucional.

O Direito do Trabalho regulamenta essas questões entre empregado e empregador, uma vez que reconhece a falta de liberdade de quem é subordinado aos poderes hierárquicos do patrão. Neste sentido é que se encontra a importância da regulamentação contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, e como consequência dessa regulamentação, haveria como conferir estabilidade ao empregado em seu trabalho. Essa dupla finalidade, tanto de conferir uma estabilidade quanto ao impedimento desse tipo de despedida, serviriam como uma barreira à arbitrariedade do empregador, como também, para garantir a continuidade da relação de emprego, e com isso, a continuidade de remuneração do empregado.

Se há uma direção constitucional, o legislador deve interpretar as leis de maneira a fazer valer a Constituição, de modo digno ao operário, a proteção a despedida que pretende se ver consolidada. Por conseguinte, a motivação da dispensa para a eficácia da proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa, é, portanto, a interpretação necessária ao implemento do comando constitucional, não existindo justificativa, a dispensa do empregado por denúncia vazia.

A Convenção 158 da OIT torna imprescindível a situação do empregado diante do poder de direção do empregador, e em conformidade com as normas constitucionais do trabalhador, cabe aos juristas aplicarem a Convenção 158 da OIT, que, compatível com as leis brasileiras, garante efetividade as normas protetivas aos empregados, quando determinar a imposição de motivação da despedida.

As convenções internacionais quando compatíveis com as leis fundamentais do Estado, devem ser assinadas, ratificadas e praticadas, e se, em uma primeira análise, encontrar incompatibilidade com o ordenamento jurídico, a

convenção não passaria por todo o procedimento de aprovação interna no país. Se no caso das Convenções Internacionais do Trabalho – normas fundamentais – forem aprovadas, revogam a legislação interna incompatível com suas determinações, e se ombreiam nos direitos humanos e nas normas constitucionais.

5.6 A Atual Situação da Convenção 158 da OIT no Brasil e os Reflexos da Falta de Regulamentação do Artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988

Como já descrito anteriormente, o Decreto Federal 2.100/96 que denunciou a Convenção 158 da OIT, foi objeto da ADI 1625-DF, que permanece em julgamento até hoje. O último registro é de 11 de novembro de 2015, em que a Ministra Rosa Weber votou pela total procedência da ação, conferindo inconstitucionalidade do decreto que o presidente denunciou unilateralmente a Convenção 158 da OIT do ordenamento jurídico brasileiro. Essencial citar que dos cinco ministros que já votaram apenas um foi contra a convenção, o Ministro Nelson Jobim, votando pela improcedência da ação.

Um das possibilidades da Convenção 158 da OIT ser introduzida novamente no ordenamento jurídico brasileiro talvez seja julgando procedente a ADI 1625-DF, fazendo com que o Decreto que denunciou a Convenção seja declarado inconstitucional e, portanto, sem efeito jurídico. Contudo, essa é uma discussão que deve ser cuidadosamente debatida, porque, sem dúvida, fará uma grande mudança no campo trabalhista, já que é através deste, que o homem garante a saúde, educação, lazer, e as demais necessidades básicas de seus familiares, sempre garantindo uma melhor situação às famílias, que é a base da sociedade brasileira. É através do trabalho que o homem conquista o essencial para uma vida digna.

A estabilidade que todo trabalhador faz jus não é suprimida pela multa sobre o saldo do FGTS. Essa multa confere amparo ao desempregado, e não faz com que este mantenha-se no emprego, e, portanto, é claro que não serve como norma regulamentadora contra despedidas oriundas do empregador.

Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.968-969) resume em cinco pontos as matérias que foram discutidas envolvendo os efeitos da Convenção 158 no nosso ordenamento jurídico. A primeira questão é o texto do artigo 7º, I, CF, que dispõe sobre lei complementar. E uma vez expresso, somente por meio de lei complementar é que a matéria poderia ser regulamentada. A segunda questão

envolvendo o questionamento é quanto a compatibilidade do conteúdo da referida convenção.

A terceira é sobre a hierarquia entre a Convenção e a legislação infraconstitucional. Ainda menciona a regra “*lex posterior derogat priori*”. O quarto questionamento é sobre a existência do direito de reintegração no emprego que segundo o artigo 4º da convenção, é vedado dispensas imotivadas, contudo, quando o empregador não puder assim fazer, o artigo 10 da mesma norma, deverá seguir a legislação interna assegurando a reintegração, indenização ou outra medida adequada. E por último, o quinto questionamento é sobre a hierarquia da Magna Carta relacionada com as Convenções da OIT, já que estas tratam dos direitos dos trabalhadores e, portanto, são consideradas normas de direitos humanos, gerando consequências na sua aplicabilidade, independentemente das normas internas, devendo ser sempre aplicada à norma mais favorável ao homem.

A dispensa arbitrária ou sem justa causa é o que tem predominado no cenário atual brasileiro no âmbito das rescisões de contrato de emprego. As empresas preferem arcar com os custos das despedidas imotivadas, retomando o suposto “prejuízo” através de novas contratações por meio de salários inferiores aos que os demitidos recebiam. Essa é a rotatividade no emprego, o que gera desqualificação da mão de obra e, por conseguinte, atraso na economia do país.

Segundo pesquisas do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) de maio de 2016, o Brasil possui um elevado índice de desemprego. No primeiro trimestre de 2016, o desemprego atingiu 10,9% da força de trabalho brasileira, e o número de desempregados atingiu cerca de 11,1 milhões de trabalhadores. Essa quantidade de trabalhadores desempregados é superior aos registrados entre janeiro e março de 2015, que atingiu cerca de 7,9% de desocupados. Ainda de acordo com a pesquisa, o número de pessoas que declaram ter necessidade de trabalhar, aumentou em mais de 3 milhões. O desemprego foi, sem dúvida, o foco da crise econômica iniciada em 2014.

Em 2014 foi realizada uma pesquisa pelo Departamento de Economia da PUC (Pontifícia Universidade Católica) do Rio de Janeiro, e constatou que a rotatividade no mercado de trabalho vem passando por períodos de desemprego, informalidade e/ou saídas da força de trabalho. Como resultado da pesquisa, cerca de um terço dos trabalhadores brasileiros trocam de emprego a cada ano. Informam

os pesquisadores Gustavo Gonzaga e Rafael Cayres Pinto, ambos da PUC, que essa rotatividade do empregado no mercado de trabalho se dá pelo baixo grau de cumprimento da legislação, e o fato de os contratos de trabalho não serem muito fiscalizados no Brasil, contribuem para a rotatividade. E ainda asseveram:

Isso é algo paradoxal, se pensarmos que o Brasil parece ter uma das legislações trabalhistas entre as mais rígidas do mundo. Quando se trata de indicadores de flexibilidade da legislação trabalhista, por exemplo, o Brasil se encontra em uma colocação muito baixa no *Doing Business Report*, do Banco Mundial. Na verdade, temos custos de demissão relativamente altos no Brasil. Mas, ao mesmo tempo, registramos uma das mais altas rotatividades do trabalho no mundo. Argumentamos que é o formato da legislação trabalhista que induz a essas demissões. (GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres, 2014, p. 06)

A baixa produtividade da mão de obra, o baixo investimento no ambiente de trabalho e na qualificação profissional faz com que haja um excesso de rotatividade de empregados e um consequente desemprego, já que essa rotatividade torna o empregado desqualificado para o mercado.

Outra pesquisa realizada em 2014 pelo DIEESE, com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério Público do Trabalho e Emprego, constatou que o total de desligamentos no ano cresce de 11,7 milhões em 2002, para 24,5 milhões em 2012. Se destes desligamentos, forem excluídos a aposentadoria, o falecimento, a transferência e a demissão voluntária, o número de dispensas cai para 16,5 milhões em 2012, número consideravelmente alto, especificadamente, mais da metade das demissões trataram-se das despedidas sem justa causa.

A partir da análise desses dados, constata-se que o cenário econômico, social e jurídico do Brasil, necessitam da implementação da Convenção 158 da OIT. Como exemplo de reflexos econômicos, diminuirá o seguro-desemprego, aumentará a segurança no trabalho e ainda, possibilitará que o empregado assuma dívidas a longo prazo, como um financiamento de um veículo, ou até mesmo a compra de uma residência. Em razão disso, a econômica crescerá.

Quanto aos efeitos jurídicos, haveria a regulamentação que carece sobre a despedida arbitrária ou sem justa causa, uma vez que a Convenção 158 da OIT possui normas que disciplinam a falta de previsão do nosso ordenamento jurídico.

Por fim o efeito social, prevendo o direito ao trabalhador e da sociedade como um todo, equilibrando a segurança na relação de emprego, e restringindo, de certa forma, o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sob certas circunstâncias. Com base na restrição de despedidas imotivadas, haveria significativas mudanças nos valores gastos em programas sociais que visam dar apoio ao trabalhador que encontra em situação de desemprego, por exemplo.

As normas da Convenção 158 da OIT trazem toda regulamentação necessária ao empregado. Quando enfrentamos uma crise no país, necessário se faz ainda mais de normas que confirmam segurança e bem-estar dos trabalhadores, amparando o mais necessitado da relação de emprego.

O Direito do Trabalho é um ramo do direito que regulamenta todas as relações de emprego, e isso faz com que movimente todo o país. Uma vez que esse ramo jurídico tenha lacunas, desestabiliza toda a sociedade.

É necessário que o Estado intervenha em todas as relações da sociedade, seja civil, penal, e principalmente, no âmbito trabalhista, conferindo direitos e assegurando os empregados de todas suas garantias constitucionais.

A Convenção 158 da OIT tem total importância no nosso ordenamento, para que de uma vez por todas preencha essa lacuna no artigo 7º, inciso I, da CF, e confira estabilidade e segurança, direitos mínimos essenciais aos trabalhadores.

No final do mês de julho deste mesmo ano (2016), foi determinado pela Justiça do Trabalho a reintegração de trabalhadores da empresa JBS, maior processadora de carne bovina do mundo. A empresa decidiu fechar o frigorífico em Presidente Epitácio/SP em meados de junho de 2016, e encerrou o contrato de trabalho de cerca de 800 funcionários. Por conseguinte, a Justiça do Trabalho decidiu suspender as demissões dos trabalhadores, até que representantes sindicais esclarecessem, em negociação coletiva com Ministério Público do Trabalho, os critérios usados para as dispensas. Caso a empresa não cumprisse com a reintegração dos trabalhadores, deveria pagar indenizações diárias aos seus empregados.

Esta decisão da Justiça do Trabalho é um exemplo concreto de que com o passar do tempo, os julgados estão caminhando sentido normas da Convenção 158, de que despedidas arbitrárias ou sem justa causa devem ser restringidas, necessitando da existência de motivos concretos para que essas

demissões sejam válidas, ainda que seja por motivos econômicos, elas devem ser justificadas.

6 CONCLUSÃO

O trabalho do homem tem a finalidade de garantir os meios de obtenção dos recursos necessários à sua sobrevivência, e muitas vezes também a subsistência de sua família. O trabalho digno é o direito social elencado no artigo 6º de maior valor, porque é através do labor que o homem alcança a saúde, educação, lazer, e as demais necessidades básicas a si, de todos seus familiares, consoante artigo 226 da Constituição Federal, demonstrando que “A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado”.

A trajetória da convenção foi, e ainda é muito discutida no ordenamento jurídico brasileiro, trazendo consigo diversas controvérsias sobre sua aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro.

A Convenção 158 da OIT dispõe de *status* de norma autoaplicável, nos termos do artigo 5º, §1º da Constituição Federal, por se tratar de direito fundamental do empregado. E ainda no §2º do mesmo artigo determina que os direitos previstos na Constituição de 1988 não excluem os outros e, portanto, o próprio texto constitucional não exclui o texto da convenção, não havendo, *a priori*, incompatibilidade jurídica das normas, ainda que exista a indenização prevista no artigo 10 do ADCT.

A inexistência de lei complementar para regulamentar o artigo 7º, inciso I, da CF não impede a eficácia desse direito, uma vez que no próprio texto constitucional determina que a eficácia dos direitos e garantias fundamentais é de aplicabilidade plena, conforme determina o artigo 5º, §1 do mesmo Texto Constitucional.

A convenção 158 da OIT reconhece três formas de dispensa: por justa causa, por causa justificáveis e sem justa causa ou arbitrária. Conforme determina suas normas, a dispensa arbitrária ou sem justa causa é aquela que o empregador demite o empregado simplesmente por demitir, sem que haja qualquer motivo ou ainda, um motivo que não esteja no rol do artigo 482 da CLT, e, portanto, a dispensa é sem justa causa, respectivamente.

Nesse caso, é o que resulta na reintegração do trabalhador, ou em caso de impossibilidade, determina o artigo 10 da convenção que será devida ao empregado uma indenização considerável. Quanto a dispensa por justa causa, quem deu ensejo a demissão foi o empregado, e nesse caso, não terá direito à

indenização e nem a reintegração ao emprego, conforme já regulamentado no Brasil.

E por último, a dispensa por causa justificável, é aquela que a convenção reconhece como motivos plausíveis, e o empregador fica autorizado a demitir seus empregados quando seus comportamentos ensejarem em tal demissão.

Portanto, não há que se falar em incompatibilidade de normas da convenção com as do ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que a convenção não exclui as hipóteses de indenizações, apenas a restringe quando tratar de dispensa arbitrária ou sem justa causa. A função do Direito é de sempre buscar a reparação de lesão, e por essa razão que deve regulamentar o caso de dispensa arbitrária.

A dignidade da pessoa humana não pode ser deixada de lado, porque a proteção do empregado significa proteger a própria efetividade dos direitos trabalhistas. É isso que torna essencial toda essa discussão. É um direito fundamental previsto na constituição que está condicionado a edição de uma lei complementar, e enquanto esta lei não for criada, é um direito fundamental ineficaz.

Constatou-se que a discussão acerca da Convenção 158 da OIT está pautada em duas vertentes. De um lado ainda está em tramite a ADI 1625-DF que discute sobre a validade da denúncia, o que influenciará na aplicabilidade da convenção no ordenamento jurídico interno. De outro lado, a análise da Mensagem 59/2008, que ocorre a apreciação dos governantes. Ambos os argumentos devem ser tracejados sobre a questão de direitos fundamentais, devendo ser analisado sempre a dignidade do trabalhador no emprego.

Além da importância constitucional que não pode deixar de ser observada, o meio econômico também não pode ser esquecido. A desqualificação profissional ocasionada muitas vezes pela rotatividade no emprego também diminuiria, e em contrapartida, a economia em geral cresceria. O produto produzido em determinada empresa seria melhor, e assim, passaria a ser mais valorizado no mercado de trabalho. Isso gera um ciclo entre consumidor, fabricante e fornecedor ocasionando um aumento na economia, e, conseqüentemente, um país mais desenvolvido.

É sabido que o desemprego é também alimentado pela precarização da mão de obra, muitas vezes devido à rotatividade de pessoas no mercado de

trabalho. Os trabalhadores tornam-se cada vez mais frágil, se encontrando numa situação de vulnerabilidade, submissas às ordens do mercado econômico.

Assim, considerando a importância normativa das normas da Convenção 158 da OIT, cabe aos juristas decidirem sobre sua aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, que por ser compatível com as leis trabalhistas, garante efetividade das normas protetivas do trabalhador ao estabelecer a necessidade da dispensa.

É certo que a aplicabilidade de tais normas não resolverá todos os problemas de precarização de mão de obra, desemprego, ou ainda a rotatividade, mas quando a parte é hipossuficiente da relação de emprego, essa desigualdade é regulada através de normas garantidoras, havendo a concretização da dignidade da pessoa humana nas relações de emprego, além de dar aplicabilidade a um direito fundamental que está estagnado na Constituição Federal devido opção do legislador.

Para que a justiça não seja a justiça dos opressores, é preciso que ela dê aplicabilidade aos direitos que estão previstos na Constituição Federal. Uma justiça digna é aquela independente, que não seja subordinada ao mandonismo dos poderosos. Justiça Independente é aquela que tem possibilidade de ser justiça do povo, independente de quem quer seja.

A maior necessidade hoje é recriar o Direito do Trabalho, com predomínio dos Direitos Humanos no campo *juslaboral*, pois a solução para um trabalho digno encontra importância na regulamentação e construção de normas para o bem-estar e integração do trabalhador no mercado formal de trabalho, porque o caminho do Direito do Trabalho é de transformar a realidade, sempre possibilitando a justiça do povo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

BELMONTE, Alexandre Agra. **REFLEXÕES SOBRE A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT**. In *Direito UNIFACS - Debate Virtual*, nº 117, Ano 2010. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/940/699>. Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Mensagem Nº 58, de 2008**. Voto em separado de Vieira da Cunha. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=479FA9C10A813A01189F41B15A34E388.proposicoesWeb1?codteor=577002&filename=Tramitacao-MS+59/2008. Acesso em: 23 de Junho de 2016.

_____. Congresso Nacional. **DECRETO LEGISLATIVO Nº 68, DE 1992**. Aprova o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 03 de Outubro de 2016.

_____. Presidência da República. **Constituição Federal**. Promulgada em 24 de Janeiro de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 20 de Abril de 2016.

_____. Presidência da República. **Constituição Federal**. Promulgada em 5 de Outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de Abril de 2016.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º De Maio De 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.1.625/UF**. Relator: Ministro Maurício Corrêa. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14769068/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1625-uf-stf>. Acesso em: 20 de Setembro de 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.1.480/DF**. Relator: Ministro Celso de Mello. Disponível em: <http://stf.com.br/jurisprudencia/14819932/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-1480-df-stf>. Acesso em: 20 de Setembro de 2016.

_____. **Em voto-vista, ministra considera inconstitucional decreto que revogou convenção da OIT**. 2015, Notícias STF. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=303837>. Acesso em: 04 de Outubro de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário Nº 00103410520145010079 RJ**. Relator: Antonio Cesar Daiha. Disponível em: http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-1/attachments/TRT-1_RO_00103410520145010079_2c357.pdf. Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso De Revista Nº 1954620135040663**. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Disponível em: http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_RR_1954620135040663_427b0.pdf. Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

_____. **Justiça do Trabalho suspende demissões da JBS no interior de SP**. Disponível em: <https://www.brasil247.com/pt/247/sp247/245942/Justi%C3%A7a-do-Trabalho-suspende-demiss%C3%B5es-da-JBS-no-interior-de-SP.htm>. Acesso em: 15 de Agosto de 2016

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO: **Convenção n. 158, sobre o término da relação de trabalho**, 1982, in REVISTA LTr: legislação do trabalho. São Paulo: LTr, março de 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DIEESE- Departamento Intersindical De Estatística E Estudos Socioeconômicos. **Rotatividade E Políticas Públicas Para O Mercado De Trabalho**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/livro/2014/livroRotatividade.pdf>. Acesso em: 09 de Outubro de 2016.

_____. **Boletim Emprego em Alta**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2016/boletimEmpregoEmPauta.pdf>. Acesso em: 09 de Maio de 2016.

GONZAGA, Gustavo; PINTO, Rafael Cayres. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. Disponível em: <http://www.econ.puc-rio.br/uploads/adm/trabalhos/files/td625.pdf>. Acesso em: 10 de Agosto de 2016.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em: 07 de Setembro de 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 34. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VASCONCELLOS, Andréa. **Dispensa Imotivada – Análise à Luz da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho**. Editora Conceito, 2010.

VIANA, Marcio Túlio. **Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção 158 da OIT**. Revista de Direito do Trabalho. Ano 34, número 130, p. 153-164. Abril – Junho, 2008.

_____; RENAULT, L. O. L. (Org.); FATTINI, Fernanda (Org.); FABIANO, I. M. A. (Org.) ; BENEVIDES, S. C. (Org.) . **O que há de novo em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.