

Convenção nº 158 da OIT e a tese fixada na ADI nº 1.625/DF¹

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Doutorando em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR). Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado à linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais”, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN) (Campus Natal-Central). Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN) (Campus Natal-Central). *E-mail*: rocconelson@hotmail.com.

Resumo: O presente estudo trata do direito à proteção da relação de emprego em face da despedida arbitrária ou sem justa causa. A escolha do tema se justifica diante da busca de implementar o trabalho decente, com o 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, bem como da recente decisão do STF, no âmbito da Ação Direta De Inconstitucionalidade nº 1.625/DF, afeta à denúncia do Estado brasileiro e à Convenção nº 158 da OIT. A pesquisa em tela se utiliza de uma metodologia de análise qualitativa, usando os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visitam a legislação, a doutrina e a jurisprudência. Tem-se, por desiderato, analisar o direito à proteção da relação de emprego em face do despedimento sem justa causa, com ênfase na decisão do STF, em sede da ADI nº 1.625/DF.

Palavras-chave: Direito fundamental social. Despedida sem justa causa. Convenção nº 158 da OIT. Denúncia. STF.

Sumário: **1** Considerações iniciais – **2** O trabalho como um direito humano – **3** Da Convenção nº 158 Da OIT – breve análise dogmática – **4** Convenção nº 158 Da OIT, denúncia e ADI nº 1.625 – **5** Considerações finais – Referências

1 Considerações iniciais

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (Brasil, 1998, art. 1º, IV), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1998, art. 1º, III) e fundamento da ordem econômica (Brasil, 1998, art. 170), o que desvela

¹ Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Democracia, Cidadania e Direitos Fundamentais”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN), Brasil.

o trabalho como um direito humano fundamental. A partir disso, tem-se elencado um conjunto de regras que constituem um mínimo civilizatório e patrimônio do trabalhador, previsto no artigo 7º da Constituição de 1988 (Brasil, 1998).

O presente ensaio versa sobre a temática do direito à proteção da relação de emprego em face da despedida arbitrária ou sem justa causa, o qual se encontra prescrito no artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988, bem como na Convenção nº 158 da OIT, de 1982. *In verbis*:

Constituição Federal de 1988

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

(...)

Convenção nº 158 da OIT.

Art. 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.

A escolha da temática justifica-se em face de se constituir, como 8º Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, pelo emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Constitui a Meta nº 8.5 do Brasil, até 2030, “reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor”.²

A questão problema perpassa em aferir se o ambiente regulatório brasileiro assegura a efetivação do direito à proteção da relação de emprego, em face da despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme elencado no artigo 7º, I, da CF/88 (Brasil, 1998), o qual constitui uma clara tentativa de efetivar um dos princípios gerais da atividade econômica, que é a busca do pleno emprego.³

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usa os métodos de abordagem hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico e adota técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em

² IPEA, [2023].

³ Brasil, 1988, art. 170, VII.

que se visitam a legislação, a doutrina e a jurisprudência, com o desiderato de aferir o conjunto normativo existente no Brasil, de sorte a tutelar o direito à proteção da relação de emprego em face da despedida sem justa causa/arbitrária.⁴

Para tanto, este ensaio será estruturado da seguinte maneira: explicitação do *status* do direito do trabalho como um direito humano; análise dogmática da Convenção nº 158 da OIT e ponderações quanto ao teor da tese fixado no âmbito da ADI nº 1.625.

2 O trabalho como um direito humano

Os direitos humanos são assim definidos por André de Carvalho Ramos: “(...) consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna.”⁵

A partir desse pressuposto, não há como excluir o trabalho como elemento indispensável a pautar a liberdade, igualdade e dignidade das pessoas. O trabalho dignifica a pessoa humana como partícipe da sociedade.

O processo de internacionalização dos direitos humanos (denominado, hoje, de direito internacional dos direitos humanos) mescla-se com o processo histórico de construção de normas trabalhistas, visto que um dos pontos históricos fundantes desse processo de internacionalização dos direitos humanos se deu com a Conferência da Paz de Versalhes (Tratado de Versalhes), em 1919, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial e criou a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Tratado de Paz de Versalhes é o reconhecimento internacional da problemática social e da necessidade de uma solução adequada e universal, visto que as condições de vida precária da população constituem ambiente propício a conflitos que podem comprometer a paz mundial. É esse o contexto da criação da OIT,

⁴ “Apesar disso, como destacado anteriormente, a rigor, seria possível entender a ‘dispensa arbitrária’ como aquela que não se funda em motivos objetivos, relacionados à empresa, referentes a fatores econômicos, financeiros, técnicos ou estruturais. Por sua vez, a ‘dispensa sem justa causa’ seria aquela que não se funda em motivos subjetivos, ou seja, disciplinares, referentes ao empregado” (Garcia, 2023, p. 338).

⁵ Ramos, 2022, p. 19. “Os direitos humanos são, portanto, direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (*standard*) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim, os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção (v.g., em nosso entorno geográfico, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que poderá submeter a questão à Corte Interamericana de Direitos Humanos)” (Mazzuoli, 2022, p. 24).

a qual constitui, hoje, o principal organismo internacional em matéria trabalhista,⁶ além de se apresentar como o organismo internacional mais bem-sucedido e produtivo no cenário do direito internacional.⁷

Prefacialmente, destaca-se o teor redacional da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, firmado por meio da Resolução nº 217 A-III da Assembleia Geral da ONU. A declaração configura o marco do sistema protetivo das Nações Unidas, constituindo-se um verdadeiro código de conduta mundial,⁸ que ventila, em seu bojo, o direito ao trabalho como um direito humano.⁹ *In verbis*:

Artigo 23º

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à *protecção contra o desemprego*.

2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

⁶ “Os dirigentes dos países integrantes da Liga das Nações perceberam, desde então, os perigos decorrentes das más condições de vida que atingiam a maior parte da população. Em outras palavras, ficou claro, para o mundo inteiro, que o povo submetido a condições de vida desumanas, ou até mesmo sub-humanas, torna-se vulnerável à disseminação de ideologias nem sempre honestas em seus propósitos, e transforma-se em ‘massa de manobra’ a serviço de interesses políticos e de governantes equivocados ou mal-intencionados. O mundo já estava menor naquela época.

Queremos com isso dizer que péssimas condições de vida atingindo massivamente os trabalhadores de um determinado país ou de uma determinada região do mundo podem ser potencialmente explosivas e colocar em risco a paz social no mundo inteiro (...)” (Scabin, 2014, p. 3).

⁷ “Numa época em que o Direito Internacional sofre sérias crises, notadamente em decorrência do colapso por que passa a Organização das Nações Unidas, a OIT se mantém firme em seus propósitos, podendo ser considerada a organização mais promissora e bem-sucedida dentro do cenário atual do direito das gentes. Além de ser um centro de referência mundial em matéria de emprego e trabalho, a OIT é também exemplo de organização produtiva. Isto porque as suas Convenções não são diretamente votadas por Estados, e sim por uma assembleia, não sendo lícito a nenhum país fazer ressalvas ao texto aprovado, pois a vontade nacional, na OIT, também se compõe de forças sociais externas ao poder do Estado e sobre as quais este mesmo Estado se assenta. Assim, não obstante a crise que enfrenta o Direito Internacional em alguns setores, pode-se dizer que a OIT, desde a sua criação, tem honrado o compromisso de bem regular as relações entre capital e trabalho” (Mazuoli, 2023, p. 997).

⁸ Cf. Mazzuoli, 2022, p. 73.

⁹ Lembrar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos não tem natureza jurídica de tratado internacional, compondo o que se denomina de *soft law*: “A Declaração Universal não é tecnicamente um tratado, eis que não passou pelos procedimentos tanto internacionais como internos que os tratados internacionais têm que passar desde a sua celebração até a sua entrada em vigor; também não guarda as características impostas pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) para que um ato internacional detenha a roupagem própria de tratado, especialmente por não ter sido “concluída entre Estados”, senão unilateralmente adotada pela Assembleia Geral da ONU. Assim, a priori, seria a Declaração somente uma “recomendação” das Nações Unidas, adotada sob a forma de resolução da Assembleia Geral, a consubstanciar uma ética universal em relação à conduta dos Estados no que tange à proteção internacional dos direitos humanos” (Mazuoli, 2022, p. 76).

3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.¹⁰

Afere-se que, no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado na XXI Sessão da Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, o qual fora ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, têm sido destinados dispositivos específicos à questão do trabalho. *In verbis*:

Artigo 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o *pleno emprego* produtivo em condições que salvaguadem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) À segurança e a higiene no trabalho;

¹⁰ Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Grifos nossos.

- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados (grifos nossos).

No protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominado de Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, constam prescritos diversos direitos em matéria trabalhistas. *In verbis*:

Artigo 6

Direito ao Trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

2. *Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.*

Artigo 7

Condições Justas, Eqüitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

- a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário eqüitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;
- b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente;
- c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;

d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional;

e) segurança e higiene no trabalho;

f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;

h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais (grifos nossos).

Chama atenção que, em todas as prescrições, tem-se ventilado o dever dos Estados membros na persecução do pleno emprego, associado à proteção contra o desemprego. Em destaque, o Protocolo de São Salvador chega a prescrever regra de proteção específica contra o despedimento sem justa causa, a qual seria indenização ou reintegração ao emprego. Esse conjunto de documentos internacionais dos quais o Brasil é signatário desvela que o direito à proteção da relação de emprego, em face da despedida arbitrária, apresenta-se como um patrimônio mínimo civilizatório afeto ao trabalhador, de sorte a viabilizar o pleno emprego e, conseqüentemente, promover o desenvolvimento humano em uma perspectiva holística.

2.1 Incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos no sistema jurídico brasileiro

O tratado internacional seria um acordo escrito entre os Estados ou organizações internacionais, sobre uma matéria de interesse comum, regido pelo direito internacional, o qual pode conter dois ou mais documentos como anexos e protocolos. Estes auxiliam na regulamentação do documento principal.

Os tratados internacionais assim são definidos pelo professor Valério Mazzuoli:

(...). Portanto, sob o aspecto que ora nos ocupa, entende-se por tratado todo acordo formal, concluído entre os sujeitos de Direito Internacional

Público, regido pelo direito das gentes e visando à produção de efeitos de direito para as partes-contratantes. (...) ^{11 12}

Era consolidada, na jurisprudência do STF, a teoria da equivalência legislativa entre os tratados internacionais e as leis ordinárias; ou seja, os tratados internacionais, ratificados pelo Congresso Nacional, adentravam no sistema jurídico brasileiro com *status* de leis ordinárias.

A decisão em sede de Recurso Extraordinário nº 4663.43/SP,¹³ que tratou da prisão civil do depositário infiel, previsto no artigo 5º, LXVII, e sua análise, conforme a Convenção Americana de Direitos Humanos, reconheceu que tratados internacionais de direitos humanos não aprovados com o quórum de três quintos, em dois turnos, em cada casa do congresso (procedimento respectivo das emendas constitucionais), deveriam portar o *status* normativo de supralegalidade. Ou seja, acima da lei ordinária e abaixo da norma constitucional.

De tal sorte que, em matéria de tratados internacionais, têm-se as seguintes equivalências: tratados internacionais que não sejam de direitos humanos aderem ao patamar de lei ordinárias; tratados internacionais de direitos humanos que obedecerem à regra do artigo 5º, §3º, da Constituição, teriam *status* de emendas à Constituição; por fim, tratados internacionais de direitos humanos, não aprovados segundo os tramites de emenda constitucional, teriam o porte de dispositivos supralegais.

2.2 Natureza jurídica das convenções da OIT e seu *status* normativo no ordenamento brasileiro

Como bem explicita o professor Valério Mazzuoli, as convenções da OIT teriam natureza jurídica de tratados multilaterais abertos:

As convenções internacionais do trabalho pertencem à categoria dos tratados multilaterais abertos, uma vez que não têm destinatário certo, estando abertas à ratificação ou à adesão dos países-membros da OIT, ou ainda daqueles que, no futuro, tornar-se-ão partes da Organização. No que tange à substância, à diferença dos tratados firmados entre Estados, que visam (de regra) à concessão de vantagens

¹¹ Mazzuoli, 2023, p. 163.

¹² Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados de 1969: "(...) Art. 2º. (...). 1. Para os fins da presente Convenção:

a) "tratado" significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica (...)."

¹³ Brasil, 2009.

recíprocas, as convenções da OIT têm por meta a universalização das normas de proteção ao trabalho e sua incorporação ao direito interno dos Estados-Membro.¹⁴

Como se evidenciou alhures quanto à questão do trabalho integrar esfera dos direitos humanos, pode-se imputar o *status* de normas supralegais às convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Destaca-se que, no país, não fora ratificada nenhuma convenção da OIT seguindo rito do processo legislativo afeto à emenda constitucionais. De tal sorte, não haveria nenhuma convenção da OIT com *status* de norma constitucional.

Importa relatar que há diversos internacionalista, como o professor Valério Mazzuoli, que criticam a questão da supralegalidade dos tratados internacionais de direito humanos, vislumbrando que as convenções da OIT são materialmente constitucionais.^{15 16}

Em face do que fora explicitado, pode-se afirmar que a Convenção nº 158 da OIT possui *status* de norma supralegal, conforme jurisprudência do STF.

3 Da Convenção nº 158 Da OIT – breve análise dogmática

A Convenção nº 158 da OIT, que prescreveu regras quanto ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, foi aprovada no ano de 1982, na 68ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, tendo entrado em vigor, em âmbito internacional, em 23 de novembro de 1985.

¹⁴ Mazzuoli, 2023, p. 1009.

¹⁵ Mazzuoli, 2023, p. 1016. “Não se pode esquecer que, sendo as convenções internacionais do trabalho tratados internacionais que versam sobre direitos humanos³⁵ (notadamente direitos sociais), sua integração ao Direito brasileiro dá-se com o *status* de norma materialmente constitucional, em virtude da regra insculpida no art. 5º, §2º, da Constituição de 1988 (...):

(...)

O *status* materialmente constitucional das convenções internacionais do trabalho reforça o argumento de sua aplicabilidade imediata a partir das respectivas ratificações, obrigando os juízes e tribunais do trabalho a aplicá-las a partir daí (desde que já em vigor no plano internacional), em quaisquer casos concretos sub judice. Ou seja, uma vez ratificadas, deve o Estado-juiz dar seguimento ao cumprimento imediato das convenções em causa, especialmente (mas não exclusivamente) quando autoaplicáveis; no caso das convenções de caráter programático, a aplicação imediata também é de rigor, não obstante condicionada às possibilidades fáticas e jurídicas de otimização existentes. Esse exercício que deve fazer o juiz – de aplicar imediatamente as convenções da OIT, invalidando as leis internas com elas incompatíveis – pertence ao âmbito do que se denomina controle da convencionalidade das leis na modalidade difusa” (Mazzuoli, 2023, p. 1016).

¹⁶ “Ao efetuar a incorporação, a Carta atribui aos direitos internacionais uma natureza especial e diferenciada, qual seja, a natureza de norma constitucional. Os direitos enunciados nos tratados de direitos humanos de que o Brasil é parte integram, portanto, o elenco dos direitos constitucionalmente consagrados. Essa conclusão advém ainda de interpretação sistemática e teológica do Texto, especialmente em face da força expansiva dos valores da dignidade humana e dos direitos fundamentais, como parâmetros axiológicos a orientar a compreensão do fenômeno constitucional” (Piovesan, 2022, p. 44).

A essência da Convenção nº 158 da OIT é a manutenção da relação de trabalho, proibindo o seu término salvo justo motivo decorrente de capacidade, comportamento ou necessidade de funcionamento da empresa (art. 4º).^{17 18}

Elencam-se, nos artigos 5º e 6º, item 1, motivos que não constituem causas justificantes para o término do contrato de trabalho. *In verbis*:

Art. 5 - (...)

a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;

b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;

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

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

e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

(...)

Art. 6 - 1. A ausência temporal do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.

Afira-se que as razões elencadas não precisariam estar previstas, uma vez que qualquer demissão, nas hipóteses retratadas, seria claramente abusiva, em face de situações que constituem o exercício do regular do direito do trabalhador (integrar sindicato; representar a categoria; gozar de licença maternidade; licença

¹⁷ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 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.”

¹⁸ “O Comitê de especialistas da OIT elucida quais seriam as justificativas que podem ser consideradas válidas para o término da relação de emprego, nos termos do artigo 4º. Em relação à capacidade do trabalhador prevista nesse artigo, ela pode assumir duas formas: a) falta de qualificação ou de aptidão profissional para a realização de determinadas tarefas; e b) insuficiência no exercício da profissão que não resulte de má vontade do trabalhador ou ainda de uma doença ou um ferimento de que o trabalhador sofra. No que respeita ao comportamento do trabalhador, o Comitê de especialistas da OIT dividiu-o em duas categorias: a) má execução das tarefas para as quais o trabalhador foi contratado, como a negligência ou a desobediência às ordens legítimas do empregador; e b) as diversas formas de comportamento reprovável do trabalhador, como a indisciplina, a violência, a perturbação da tranquilidade no ambiente de trabalho” (Borges, 2018, p. 148).

por motivo de saúde; direito potestativo a demandar em face da violação de direitos trabalhistas), ou de situações que violariam o princípio da isonomia, por constituírem prática discriminatória.

Prescreve-se também que, diante de situações motivadoras do término da relação de trabalho justificado, o mesmo não pode ocorrer sem o devido processo legal, de sorte a permitir o contraditório e a ampla defesa em face das imputações feitas.¹⁹

Ainda é previsto recurso contra o término, no qual o trabalhador pode recorrer a um organismo neutro, como a algum órgão do Poder Judiciário, junta de arbitragem ou árbitro.²⁰

Interessante previsão no artigo 9º, item 2, da Convenção é a inversão do ônus da prova; ou seja, quando do recurso ao término da relação de trabalho, caberá ao empregador o ônus da prova quanto à existência da causa justificante do término.

Tal dispositivo é um reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, constituindo-se aplicação da teoria dinâmica de distribuição do ônus da prova; ou seja, tem-se a imposição do ônus da prova aquele que se encontra em melhores condições de produzi-la.²¹

A entidade neutra, ao analisar o término da relação de trabalho identificando a inexistência de causa justificante, e não sendo caso de anulação do término e cabível a readmissão, poderá ordenar pagamento a título indenizatório.^{22 23}

¹⁹ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 7º Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivo relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.”

²⁰ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 8º 1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.”

²¹ “Cabe fazer menção, ainda, à chamada distribuição dinâmica do ônus da prova, no sentido de que caberia ao juiz o exame da questão em cada caso concreto, fazendo incidir o ônus da prova sobre a parte que tem melhores condições, especialmente técnicas, de demonstrar o fato, o que muitas vezes resultaria na inversão do ônus da prova, passando a incidir sobre o empregador.

Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do art. 818 da CLT ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, pode o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deve dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído (art. 818, §1º, da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017)” (Garcia, 2023, p. 225).

²² Convenção nº 158 da OIT: “Art. 10 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 habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.”

²³ “A Convenção 158 atribui, assim, ao trabalhador o direito de não ser demitido sem motivo válido e a correspondente indenização em caso de violação a esse direito. Ambos constituem uma substancial contribuição da Convenção 158 à ordem jurídica brasileira, pois os trabalhadores brasileiros não possuem tais direitos no direito positivo atual” (Borges, 2018, p. 152).

A convenção ainda prevê o direito ao aviso prévio com prazo razoável ou indenização substituta.²⁴ Além disso, tem a prescrição de uma indenização a título de compensação pelo término da relação de serviços, calculado em face do tempo de serviço, função e remuneração percebida, bem como a combinação de um seguro-desemprego ou outro benefício de natureza social.²⁵

Importa explicitar que a referida convenção prevê sua aplicação para todas as pessoas empregadas e áreas da atividade econômica, facultando aos membros excluir sua aplicabilidade diante de contratos por tempo determinado, experiência ou de curta duração.²⁶

É prescrito que, quando do término da relação de trabalho em face de questões econômicas, tecnológicos, estruturais ou análogos, serão oferecidas as informações aos representantes dos trabalhadores sobre as razões do término, o número e categorias afetadas.²⁷ Será oferecido, também, que representantes dos trabalhadores interessados possam realizar consultas para aferirem medidas possíveis para evitar e limitar termos e mitigar as consequências.²⁸

²⁴ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 11 O trabalhador cuja relação de trabalho estiver para ser dada por terminada terá direito a um prazo de aviso prévio razoável ou, em lugar disso, a uma indenização, a não ser que o mesmo seja culpado de uma falta grave de tal natureza que seria irrazoável pedir ao empregador que continuasse a empregá-lo durante o prazo do aviso prévio.”

²⁵ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 12 1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, todo trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido terminada terá direito:

a) a uma indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre outras coisas, do tempo de serviço e do montante do salário, pagáveis diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído por meio de cotizações dos empregadores; ou

b) a benefícios do seguro desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais às quais esses benefícios estão sujeitos; ou

c) a uma combinação de tais indenizações ou benefícios.”

²⁶ Convenção nº 158 da OIT: “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.

²⁷ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 13 1. Quando o empregador prever termos 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 (...).”

²⁸ Convenção nº 158 da OIT: “Art. 13 1. (...).

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 (*sic*).”

Por fim, há a previsão da necessidade de notificação da autoridade competente, quando do término por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, informada por escrito com as informações pertinentes.²⁹

4 Convenção nº 158 Da OIT, denúncia e ADI nº 1.625

O Brasil ratificou a Convenção nº 158 da OIT, que fora aprovada pelo Congresso Nacional, em 16 de setembro de 1992, por meio do Decreto Legislativo nº 68,³⁰ ratificado em 5 de janeiro de 1995³¹ e promulgado por meio do Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996.³²

Em ato contínuo, à promulgação da Convenção nº 158 da OIT seguiu-se o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.480, impetrada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), em 8 de setembro de 1996, ventilando afronta ao artigo 7º, I, da CF/88 (Brasil, 1988), que determina que a matéria seja regulada por meio de lei complementar, e à disposição do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o qual determina, conforme a proteção do artigo 7º, I, até o advento da lei complementar, que ficará limitada à indenização compensatória “ao aumento,

²⁹ Convenção nº 158 da OIT: “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.”

³⁰ “Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional (...)” (Brasil, 1988).

³¹ Data do depósito do instrumento de ratificação no órgão responsável pela custódia do tratado. “Nesse caso, publicado o decreto legislativo, para que o ato multilateral entre em vigor é necessário seja ele ratificado. Ou seja, após a assinatura do tratado e posterior aprovação pelo Congresso Nacional, deve ser depositado o instrumento de ratificação da parte brasileira junto ao governo ou organismo internacional responsável pelas funções de depositário. (...)

(...)

Depositado o instrumento de ratificação junto ao organismo ou governo responsável pelas funções de depositário, a prática brasileira, seguindo a tradição lusitana, tem exigido deva o Presidente da República – a quem a Constituição dá competência privativa para celebrar tratados, convenções e atos internacionais (art. 84, inc. VIII) – expedir um decreto de execução, promulgando e publicando no *Diário Oficial da União* o conteúdo do tratado. Não há regra na Constituição de 1988, entretanto, que estabeleça esse procedimento, sendo produto de uma praxe nascida com o primeiro tratado concluído pelo Império brasileiro” (Mazzuoli, 2023, p. 336-337).

³² “A Convenção nº 158 da OIT, ao ser ratificada pelo Brasil, provocou acerbos reações em nosso país, notadamente da parte da classe empresarial, provavelmente em face do ônus econômico-financeiro que sua aplicação acarretaria aos empregadores, com a restrição ao seu poder de comando no que tange, especialmente, à despedida arbitrária ou sem justa causa, *ex vi* do disposto em seu art. 4. Por outro lado, no seio da classe jurídica questionou-se amplamente a constitucionalidade desse instrumento normativo” (Soares Filho, 2011, p.10).

para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e §1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966”.³³

Fora deferida, parcialmente, medida cautelar para dar uma interpretação conforme a Constituição, sem redução de texto, de sorte a impedir o uso da Convenção nº 158 como sucedâneo à lei complementar.³⁴ Destaca-se que esse entendimento não subsistiria, atualmente, em face da jurisprudência do STF, que reconhece o *status* de norma supralegal às convenções internacionais em matéria de direitos humanos que não passaram pelo rito de aprovação de emendas constitucionais.

No mesmo ano da promulgação, após o ajuizamento da ADI nº 1.480/DF, o então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, denunciou a Convenção nº 158 da OIT, por meio do Decreto nº 2.100/96, de 20 de dezembro de 1996. Adianta-se que se vislumbra nessa medida um evidente desrespeito ao *pacta sunt servanda*, que rege a matéria de tratados internacionais,³⁵ conduta contraditória do

³³ Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=1646696>.

³⁴ “Ação direta de inconstitucionalidade – Convenção 158/OIT – Proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa – Arguição de ilegitimidade constitucional dos atos que incorporaram essa convenção internacional ao direito positivo interno do Brasil (Decreto Legislativo 68/1992 e Decreto 1.855/1996) – 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 – Consequente impossibilidade jurídica de tratado ou convenção internacional atuar como sucedâneo da lei complementar exigida pela Constituição (CF, 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) – Conteúdo programático da Convenção 158/OIT, cuja aplicabilidade depende da ação normativa do legislador interno de cada País – Possibilidade de adequação das diretrizes constantes da Convenção 158/OIT às exigências formais e materiais do Estatuto Constitucional Brasileiro – Pedido de medida cautelar deferido, em parte, mediante interpretação conforme à Constituição. (...)” (Brasil, 2001b).

³⁵ “Irretratabilidade. Ato unilateral e discricionário, a ratificação é, não obstante, irretratável, mesmo antes que o acordo se tenha tornado vigente, e, às vezes, antes que a regra *pacta sunt servanda* haja começado a operar em sua plenitude. É de evidência primária que, vigente o compromisso, seu fiel cumprimento se impõe às partes, e a denúncia unilateral, se e quando possível, estará subordinada a regras prefixadas, acautelatórias do interesse dos demais pactuantes. A irretratabilidade da ratificação, contudo, é princípio que opera desde que formalizada a expressão individual do consentimento definitivo, cobrindo, assim, duas espécies de lapso temporal anterior à vigência do tratado: (1) o período em que a ratificação de uma das partes aguarda a da outra, nos acordos bilaterais; ou aquele em que as primeiras ratificações aguardam o alcance do quórum, nos acordos coletivos; e (2) a fortiori, o período em que, consumado o pacto bilateral pela dupla ratificação, ou o pacto coletivo pelo alcance do quórum, as partes esperam que se esgote um lapso de acomodação, previsto no próprio texto – trinta dias, noventa dias, ou algo assim –, para a entrada em vigor. Nesta segunda hipótese o pacto já se encontra perfeito e consumado. A norma *pacta sunt servanda* opera com toda sua virtude, e responde pela irreversibilidade das ratificações (...)” (Rezek, 2022, p. 27).

“Dessa forma, esses dois ordenamentos jurídicos – o do Estado e o internacional – podem andar pareados sem, entretanto, haver primazia de um sobre o outro, pois distintas são as esferas de suas atuações. Assim, não pode um preceito de direito das gentes revogar outro que lhe seja diverso no ordenamento interno. O Estado pactuante obriga-se a incorporar tais preceitos no seu ordenamento doméstico, assumindo somente uma obrigação moral; mas, se não o fizer, deverá ser responsabilizado no plano internacional. Tal responsabilização – decorrente do princípio *pacta sunt servanda* – deriva de um ilícito internacional, consistente na prática de um ato interno, mesmo que negativo, como a não incorporação ao ordenamento nacional dos preceitos insculpidos nos tratados (e aqui poderíamos adiantar mais uma crítica ao dualismo, relativa

presidente da República, além de retrocesso em matéria de tutela dos direitos trabalhistas.

Em face da denúncia, entendeu o STF que a Convenção nº 158 não estava mais incorporada ao sistema jurídico brasileiro, de sorte que arquivou a ADI nº 1.480/DF, haja vista a perda superveniente do seu objeto.^{36 37}

Por óbvio, sucedeu-se o questionamento da constitucionalidade do Decreto nº 2.100/96, tendo sido ajuizada a ADI nº 1.625/DF pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), em 19 de junho de 1997.

Após o transcorrer de mais de 26 anos, o que prolongou uma imensa insegurança jurídica, a tese que ganhou corpo foi a seguinte:

(...) ser imprescindível a anuência do Congresso Nacional para a operacionalização de denúncia de Tratados Internacionais pelo Presidente da República (...) devendo esse entendimento ter efeitos prospectivos a partir da publicação da ata de julgamento desta ação, preservando-se a eficácia das denúncias realizadas até esse marco temporal (...).³⁸

à incoerência em se aceitar a aplicação da norma interna, em detrimento da internacional, sabendo-se da possibilidade de responsabilização internacional do Estado...)” (Mazzuoli, 2023, p. 68).

³⁶ “(...) Na realidade, consoante enfatiza autorizado magistério doutrinário (Luiz P. F. de Faro Junior, ‘Direito Internacional Público’, p. 352, item n. 829, 4ª ed., 1965, Borsoi; Hildebrando Accioly/Geraldo Eulálio do Nascimento e Silva, ‘Manual de Direito Internacional Público’, p. 34, 12ª ed., 1996, Saraiva; Celso D. de Albuquerque Mello, ‘Os Tratados na Constituição’ in ‘As Tendências Atuais do Direito Público – Estudos em homenagem ao Prof. Afonso Arinos’, p. 138, 1976, Forense; José Francisco Rezek, ‘Direito dos Tratados’, p. 485, item n. 405, 1984, Forense), a denúncia – enquanto manifestação soberana do Estado que a formula – qualifica-se, quanto à Alta Parte de que emana, como causa extintiva do tratado ou convenção internacional.

Vê-se, portanto, que a Convenção 158/OIT não mais se acha incorporada ao sistema de direito positivo interno brasileiro, eis que, com a denúncia dessa convenção internacional, registrada, junto à OIT, em 1996, operou-se, quanto ao Brasil, a própria extinção do referido ato de direito internacional público, o que importa – considerada a integral cessação de sua eficácia – em situação configuradora de perda superveniente do objeto da presente ação direta de inconstitucionalidade.

Não custa enfatizar, neste ponto, que, em decorrência do referido ato de denúncia, deixou de existir o próprio objeto sobre o qual incidiram os atos estatais – Decreto Legislativo 68/1992 e Decreto 1.855/1996 – questionados nesta sede de controle concentrado de constitucionalidade, não mais se justificando, por isso mesmo, a subsistência deste processo de fiscalização abstrata, independentemente da existência, ou não, no caso, de efeitos residuais concretos gerados por aquelas espécies normativas.

(...)

Sendo assim, e tendo em consideração as razões expostas, julgo extinto este processo de controle abstrato de constitucionalidade, em virtude da perda superveniente de seu objeto.

Arquivem-se os presentes autos” (Brasil, 2001a).

³⁷ Importa relatar que o governo submeteu a convenção para ratificação pelo Congresso Nacional, novamente, em 2008, por meio da mensagem nº 58. “Relações Exteriores e de Defesa Nacional, em 2/7/2008. Após esse revés, a mensagem seguiu para a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, em 13/8/2009. Lá recebeu parecer favorável do Relator, em 12/5/2010, mas ainda não foi submetida à apreciação do Plenário. Encontra-se aguardando a realização de audiência pública, requerida por um dos membros da referida Comissão, desde 26/5/2010” (Soares Filho, 2011, p. 11-12).

³⁸ Ata de julgamento publicado em 6 de junho de 2023.

Ou seja, realiza-se uma interpretação, conforme do artigo 49, I, da Constituição Federal, que o Decreto nº 2.100/96, exercido conforme as atribuições prescritas no artigo 84, VIII, da CF/88,³⁹ precisaria ficar condicionado ao refendo do Congresso Nacional.

Perceba-se que tal construção jurídica decorre de uma consequência lógica, visto que, se o processo de incorporação de uma convenção internacional depende de um ato complexo, sua denúncia também deve decorrer de um ato complexo; ou seja, não seria válida a denúncia decorrer de um ato unilateral do chefe do executivo federal.

Nesse sentido é entendimento lapidar de Augusto Grieco:

Portanto, a denúncia da Convenção n. 158 da OIT não pode ficar sob a discricionariedade de apenas um agente político, ou seja, sob a tutela do Presidente da República. Pelo contrário, deve ser submetida ao Congresso Nacional, a quem cabe resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional (art. 49, inciso I).

Nesse sentido, se a incorporação do tratado internacional ao ordenamento jurídico brasileiro é um ato complexo, que exige a manifestação do Congresso Nacional, a denúncia também deveria ser apreciada pelo Parlamento (...).⁴⁰

Todavia, em decorrência da modulação dos efeitos, esse entendimento só possui efeitos prospectivos, isto é, sufragaram a validade do Decreto nº 2.100/96, confirmando a denúncia a Convenção nº 158 da OIT, perdendo-se, assim, a oportunidade de dar efetividade a um importante direito dos trabalhadores, que é a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.⁴¹ Este permanece sem regulamentação em face da acintosa omissão do Poder Legislativo, por não legislar a matéria, bem como do Poder Executivo, quando da denúncia da Convenção nº 158 da OIT.

O procurador do Trabalho Augusto Grieco, com razão, não poupou críticas a essa modulação:

Se a decisão de mérito está absolutamente conforme o processo legislativo de incorporação dos tratados internacionais versando sobre

³⁹ “Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

(...)

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional (...)” (Brasil, 1988).

⁴⁰ Meirinho, 2023, p. 847.

⁴¹ Art. 7º, I (Brasil, 1988).

direitos humanos, a modulação de seus efeitos é uma tragédia para o direito fundamental ao trabalho.

O Supremo Tribunal Federal poderia ter feito história nesse julgamento. Contudo, preferiu “arredondar” a decisão, mantendo um ato no ordenamento jurídico, qual seja, a denúncia do tratado pelo Presidente da República, que a própria Corte entendeu irregular.

(...)

Ao manter a Convenção n. 158 da OIT fora do ordenamento jurídico brasileiro, mesmo entendendo irregular a denúncia, o STF fragiliza a concepção de trabalho decente na medida em que mantém a vulnerabilidade do trabalhador que se submete à vontade unilateral do empregador de encerrar o vínculo empregatício.⁴²

Apresenta-se contraditória uma decisão de obliterar o exercício dos direitos sociais dos trabalhadores, que está vinculado ao 8º ODS da Agenda 2030, uma vez que a decisão não promove o citado ODS, mas vai de encontro às metas estabelecidas para ele, fragilizando a ideia de trabalho decente.⁴³

5 Considerações finais

O STF, ao sufragar a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, de sorte a permitir a continuidade do encerramento do vínculo empregatício pela vontade unilateral do empregador, vem perpetuar, sobremaneira, a fragilização da situação jurídica dos empregados, parte hipervulnerável, em contradição ao ODS nº 8 da Agenda 2030, no qual está vinculado o julgado da ADI nº 1.625/DF.

Em face da infeliz decisão do STF, resta agora esperar que o Congresso Nacional supere o seu *status* de omissão, seja para regulamentar o artigo 7, I, da CF/88, por meio de lei complementar, seja por meio do andamento do processo de ratificação da Convenção nº 158 da OIT, iniciado, novamente, com a Mensagem nº 58/08.

Enfim, a única proteção contra o despedimento arbitrário ou sem justa causa é a indenização referente a 40% dos valores depositados na conta vinculada do FGTS do empregado, conforme disposto no artigo 10, I, da ADCT (executando as hipóteses de estabilidade provisória).

⁴² Meirinho, 2023, p. 846.

⁴³ Cf. Meirinho, 2023, p. 846.

ILO Convention Nº 158 and he thesis set forth in ADI nº 1.625/DF

Abstract: The present study deals with the right to protection of the employment relationship in the face of arbitrary or unjustified dismissal. The choice of this topic is justified by the pursuit of implementing decent work as the eighth goal of sustainable development in the 2030 Agenda, as well as by the recent decision of the Brazilian Supreme Court (STF) in the context of Direct Action of Unconstitutionality No. 1.625/DF regarding the denunciation by the Brazilian state of ILO Convention No. 158. The research uses a qualitative analysis methodology, employing descriptive and analytical hypothetical-deductive approaches, and utilizing bibliographical and documentary research techniques, examining legislation, doctrine, and jurisprudence. The aim is to analyze the right to protection of the employment relationship in the face of unjustified dismissal, with emphasis on the STF decision in the ADI No.1.625/DF.

Keywords: Fundamental Social Right. Unfair dismissal. ILO Convention No. 158. Denunciation. STF.

Referências

BORGES, Daniel Damasio. E se o Supremo Tribunal Federal (STF) restabelecer a vigência da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na ordem jurídica brasileira? Sobre uma possível reviravolta, pela via do direito internacional, das leis trabalhistas brasileiras. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 3, p.137-163, 2018. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5632>. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988: atualizada até a Emenda Constitucional nº 129. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 11 abr. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1855.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregado. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 6 jul. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 30 de dezembro de 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 1.480/DF. Relator: Min. Celso de Mello. *Dje*: Brasília, DF, 8 ago. 2001a.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). ADI-MC 1.480/DF. Relator: Min. Celso de Mello, 4 de setembro de 1997. *Dje*: Brasília, DF, 18 maio 2001b.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). RE 466.343/SP. Relator: Min. Cezar Peluso, 3 de dezembro de 2008. *Dje*: Brasília, DF, 5 jun. 2009.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

IPEA. 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico, [2023]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 24 set. 2023.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direitos humanos*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant' Anna. A Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal e o crepúsculo do direito ao trabalho. Nada de novo no Front. *Revista LTr*, São Paulo, v. 87, n. 7, p. 839-848, jul. 2023.

OIT. *Convenção nº 158*. Genebra, 1982. Disponível: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang-pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

REZEK, Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SCABIN, Roseli Fernandes. A Importância dos organismos internacionais para a internacionalização e evolução do direito do trabalho e dos direitos sociais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César (coord.). *Direito internacional do trabalho e a Organização Internacional do Trabalho: um debate atual*. São Paulo: Atlas, 2014.

SOARES FILHO, José. A Convenção n. 158 da OIT. *Revista CEJ*, Brasília, ano XV, n. 54, p. 49-60, jul./set. 2011. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/>. Acesso em: 24 set. 2023.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Convenção nº 158 da OIT e a tese fixada na ADI nº 1.625/DF. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 12, n. 50, p. 93-111, jul./set. 2023.
