

**REPENSANDO A APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA: A
RELEVÂNCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

**RETHINKING THE IMPLEMENTATION OF THE INTERNATIONAL LABOUR
LAW CONVENTION NUMBER 158 IN BRAZIL: THE RELEVANCE OF
FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS**

Danielle de Jesus Dinali¹

Graciane Rafisa Saliba²

Resumo

As organizações internacionais são instituições formadas por Estados para atender a complexidade crescente das relações entre eles, com múltiplos aspectos e interesses, voltados para fins específicos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), notadamente, tem como escopo garantir melhores condições de trabalho, proporcionando existência digna aos indivíduos que prestam seu labor em troca de recursos para manter a si próprio e a sua família. As normas editadas pela OIT podem ser convenções ou recomendações, sendo àquelas de maior destaque, pois após a ratificação pelos países estas passam a assumir o compromisso de cumpri-las. Dentre tais instrumentos normativos, a Convenção nº 158 da OIT trata da garantia contra a despedida arbitrária especificando causas que possibilitam o despedimento e explicitando procedimentos para tal ato. O Brasil chegou a ratificar a referida convenção, todavia, por meio de um decreto presidencial, pouco tempo depois, denunciou o instrumento internacional. A validade de tal denúncia, bem como a possibilidade de aplicação da Convenção 158 da OIT são motivos de amplos debates pela doutrina e jurisprudência, todavia uma nova interpretação do Supremo Tribunal Federal no tocante a hierarquia das Convenções que tratam sobre direitos humanos fundamentais, como os trabalhistas, pode

¹ Mestranda em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Especialista em Direito do Trabalho pelo IEC / PUC Minas; Professora na Faculdade Pitágoras de Divinópolis. Advogada.

² Professora de Direito Internacional Público e Privado na Faculdade de Pará de Minas. Doutoranda em Direito do Trabalho e Mestre em Direito Público pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. MBA em Direito do Trabalho pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e em Direito do Trabalho e Crise Econômica pela Universidad Castilla la Mancha (UCLM Espanha). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Bolsista NUFFIC na Academia de Direito Internacional de Haia. Advogada.

fomentar a aplicação da norma internacional e, via de consequência, garantir mais efetividade ao texto constitucional, como inclusive, já é realizado em vários outros países como Peru, Espanha e Itália.

Palavras-Chave: Organização Internacional do Trabalho; Convenção 158 da OIT; Direitos Humanos; Direitos Fundamentais Trabalhistas.

Abstract

International organizations are institutions composed by States to fulfill certain purposes among their relations. The International Labour Organisation (ILO), in particular, seeks to ensure better working conditions for individuals who provide their labor in exchange for resources to maintain himself and his family. The rules issued by the ILO are called conventions and recommendations. After ratification, the member countries shall undertake to fulfill them. Convention number 158 of the ILO promotes the guarantee against arbitrary sacking, imposing causes which allow the dismissal and procedures for such an act. Brazil ratified this Convention, however, through a presidential decree, shifted his position and denounced the international instrument. The validity of such a complaint, and the possibility of application of ILO Convention 158 is a matter of extensive debate the doctrine and jurisprudence, however, a new interpretation of the Supreme Court concerning the hierarchy of Conventions that deal with fundamental human rights, such as labor, can promote the implementation of international standards and, as a result, ensure more effectiveness to the constitutional text, as it was already done in several other countries such as Peru, Spain and Italy.

Keywords: International Labour Organisation; ILO Convention 158; Human Rights; Fundamental Labor Rights.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A facilidade de deslocamento e comunicação, mesmo entre países distantes, na contemporaneidade, amplia a importância do papel das organizações internacionais, que constituem associações voluntárias de Estados em prol de fins comuns, criadas por um tratado

constitutivo, com personalidade jurídica própria, distinta da de seus fundadores e com atuação em diversos locais. Dentre as organizações internacionais, uma das mais relevantes é a Organização Internacional do Trabalho – OIT, que, além de estabelecer padrões mínimos de relações trabalhistas, direitos e obrigações de empregados e empregadores, que deveriam ser cumpridos em todos os Estados participantes, visa, através de convenções e recomendações promover a dignidade humana em todo o mundo, com melhores condições de trabalho.

A produção normativa da OIT ocorre através de convenções e recomendações. E, para inserção em ordenamentos jurídicos nacionais, especialmente no Brasil, requerem a submissão a ratificação, com necessidade de aprovação do Congresso Nacional. Entretanto, debate-se sobre a hierarquia em que esses atos internacionais são incorporados ao direito brasileiro, se com *status* de lei ordinária, emenda constitucional, supralegal ou supraconstitucional.

Nesse sentido, torna-se relevante a problemática acerca da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da garantia contra a despedida arbitrária, especificando causas que possibilitam o despedimento e explicitando procedimentos que ensejariam tal possibilidade. Inicialmente ratificada no cenário jurídico brasileiro, foi logo em seguida denunciada, sob o argumento de inconformidade formal com o sistema juslaboral.

Dessa forma, é relevante suscitar a discussão sobre a hierarquia das convenções, e especialmente, as elaboradas no seio da Organização Internacional do Trabalho, cujo conteúdo, de direitos humanos, contribui diretamente para melhores condições de trabalho e existência digna. Há, portanto, que se repensar o direito sob a ótica humanística e não meramente formalística, para que os objetivos de melhores condições de trabalho e existência digna sejam alcançados.

2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

As organizações internacionais decorrem da reunião de três ou mais Estados, ou seja, são constituídas por ato volitivo desses países, em prol de fins comuns, criadas a partir de um tratado constitutivo, no qual o seu funcionamento, seus princípios e ideais são disciplinados. Sujeitos de Direito Internacional, possuem ordenamento jurídico interno próprio, poderes e sede própria, conforme ressalta Nguyen, Dailler e Pellet (1999, p.523).

Para uma breve classificação, as organizações internacionais podem ser divididas em espécies conforme a sua natureza, elencadas como políticas, quando tratam de “questões conflitivas, agindo preventivamente na manutenção da paz e da segurança internacionais”, como por exemplo a Organização das Nações Unidas - ONU; ou técnicas, quando estão relacionadas “à cooperação técnica em áreas específicas, nos termos da Organização Internacional do Trabalho - OIT (SILVA, 2010, p. 374). Podem ainda serem classificadas conforme a composição, se têm alcance regional ou universal, e quanto ao objetivo, como organizações de “cooperação”, visando aproximar políticas que continuam a ser da responsabilidade dos Estados, ou mesmo de “integração” que almejam ao “desenvolvimento de políticas e objetivos comuns, gerida por órgãos próprios, como a União Europeia” (SILVA, 2010, p. 374).

Assim, denota-se que a Organização Internacional do Trabalho tem cunho técnico, com o objetivo principal de estabelecer padrões mínimos para as relações trabalhistas, para todos os países associados, e promover melhores condições de trabalho em todo o mundo, para o alcance da dignidade humana. E, concomitantemente, pode ser classificada de alcance universal e de cooperação, pois, além de atuar em territórios no mundo inteiro, é aberta à participação de todos os Estados com o intuito de expandir melhores condições de labor.

Criada pelo Tratado de Versailles, em 1919, na parte XIII, como uma organização permanente, e reconhecida a sua personalidade jurídica própria em 1945, quando da aprovação da Carta das Nações Unidas, que culminou na criação da Organização das Nações Unidas – ONU, à qual ficou integrada, foi decorrente de estudos preliminares feitos por uma Comissão de Legislação Internacional do Trabalho, instalada na Conferência de Paz, no Palácio de Versailles, à qual competia a prévia análise de uma regulamentação internacional do trabalho com viés de criação de uma organização que pudesse facilitar a ação conjunta em assuntos relativos a condições de trabalho.

Assim, a OIT surgiu com vistas à promoção e harmonização dos direitos social-trabalhistas, fundada sobre a base da justiça social, com vista à melhoria das condições concernentes ao desenvolvimento digno do trabalho, como regulamentação das horas de trabalho, fixação de uma duração máxima da jornada, luta contra o desemprego, garantia de um salário que assegure condições dignas de vida, proteção dos trabalhadores contra enfermidades, bem como proteção das crianças, adolescentes e mulheres e afirmação da liberdade sindical e outras medidas correlatas. Medidas como estabelecimento de padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar figuram nas finalidades da OIT, o que

fica expresso em suas convenções, ao proporem aos Estados, ao aderirem, o compromisso de assegurar um padrão justo e digno nas condições de trabalho.

O art. 427 do supramencionado Tratado de Versailles relacionou princípios fundamentais do Direito do Trabalho e reconheceu a importância do bem-estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores. Foi ressaltada ainda a importância de reconhecimento das diferenças e especificidades de cada local, para adaptação das normas criadas no seio da OIT, para não serem ignoradas as diferenças de clima, usos e costumes, de oportunidade econômica e de tradição industrial, o que dificulta a instauração de uma ordem mundial uniforme das relações de trabalho.

Diante da competência ratificada pela ONU dos órgãos preexistentes da OIT, quais sejam, a Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (direção colegiada) e Repartição (secretaria), foi convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, em 1946, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, que elaborou a Declaração de Filadélfia, responsável pela Constituição da OIT, com sua organização, funcionamento, atribuições, funções e limites de atuação pormenorizadas de cada órgão.

Um aspecto que diferencia e demonstra o avanço proporcionado pela OIT é no tocante à sua composição tripartite, pois conta, além do representante diplomático do Estado, com um representante dos empregadores e outro dos empregados: “O Conselho e a Conferência seriam integrados de representantes governamentais, patronais, e de trabalhadores, na proporção de dois para os primeiros e um para cada um dos demais, estabelecendo-se, assim, igual número de representantes oficiais e das classes produtoras.” (SUSSEKIND, 2000, p. 105). A participação das categorias demonstra a preocupação desta organização internacional em conhecer e debater as condições fáticas vivenciadas pelas partes, sem se ater à representação estatal isoladamente.

Portanto, aberta à participação de todos os Estados, e atualmente com aproximadamente 185 Estados membros, mais de 180 convenções e 190 recomendações (OIT, 2014), a Organização Internacional do Trabalho influencia diretamente no cotidiano laboral dos cidadãos, especialmente quando suas convenções são ratificadas pelo país.

3. INSERÇÃO DAS CONVENÇÕES NA ORDEM JURÍDICA BRASILEIRA

A produção normativa da OIT é feita, simplificadamente, por meio de recomendações e convenções. A competência para proferir tais normas é da Conferência Internacional do Trabalho, sendo exigido, para tanto, dois terços de votos dos delegados presentes, conforme estatui o art. 19, §2º, da Constituição da OIT.

As recomendações diferem das convenções não pela matéria abordada, mas porque não são imediatamente passadas à ratificação para os Estados, apesar de terem o mesmo *quorum* de aprovação das Convenções, se referem aos assuntos que tenham parte ou inteiro conteúdo que impeçam a adoção imediata de uma convenção, e, por isso, apresentam uma força de exigência da execução nos Estados bem menor do que as Convenções. Os temas tratados poderão até chegar a serem elucidados em forma de Convenção posteriormente, mas enquanto mera recomendação somente têm efeito de inspiração e modelo para a atividade legislativa de cada Estado.

“As convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional”. A participação do Estado na elaboração do tratado não representa seu compromisso de cumprimento, após a finalização do mesmo, as partes procedem à assinatura, e, a partir daí, encaminham aos seus dirigentes governamentais, como é o caso do Brasil, para ratificação. (SUSSEKIND, 2000, p. 182)

Constata-se que o tratado passa a fazer parte da ordem jurídica interna do Estado após a ratificação, “ato pelo qual o Estado, após reexaminar o tratado assinado, confirma seu interesse em concluí-lo e estabelece, no âmbito internacional, o seu consentimento em obrigar-se por suas normas. É a aceitação definitiva do acordo.” (PORTELA, 2012. p.119).

No Brasil, a ratificação é ato privativo e discricionário do Presidente da República, mas depende de autorização parlamentar, ou seja, o Presidente somente poderá ratificar os tratados quando autorizado pelo Congresso Nacional³, se o Congresso não autorizar a ratificação, o Presidente não pode ratificar, se o Congresso autorizar a ratificação, o Presidente pode ou não ratificar.

A problemática surge a partir deste momento, pelo legislador não ter regulado expressamente a aplicação das normas internacionais no Brasil, não há regras claras sobre o tratamento hierárquico que deve ser dado às convenções da OIT, apenas há expressão de tratados aprovados com quórum de emenda constitucional.

³ Artigos 49, I e 84, VII e VIII da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988.

Diante das controvérsias que já ocorriam sobre o tema, em 1977, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Recurso Extraordinário 80.004, se posicionou no sentido de que as normas internacionais não poderiam se sobrepor às leis do país, e “firmou-se o posicionamento de que os tratados têm status infraconstitucional, são equiparados às leis ordinárias” (PORTELA, 2012, p. 148). Esse posicionamento predomina até hoje, tendo sido corroborado inclusive pelo ministro Celso de Mello, quando proferiu voto no julgamento do HC 102.041-MC/SP, no STF (STF, 2010).

Outra corrente, recente, liderada pelo Ministro Gilmar Mendes, quando em julgamento do HC 87.585/TO (STF, 2008) e do RE 349.703/RS, trouxe um novo entendimento, no sentido de que os tratados internacionais sobre direitos humanos, independentemente de quórum de aprovação no Congresso Nacional, ocupam posição diferenciada no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, mas acima da legislação interna infraconstitucional, ou seja, são considerados supralegais. A interpretação decorreu do parágrafo 2º do art. 5º da Constituição Brasileira de 1988, ao trazer que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988). Constata-se, pois, que tal entendimento foi suscitado quanto julgada a aplicação de matéria tratada pela Convenção Americana de Direitos Humanos, conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, que, embora ratificada pelo Brasil em 1992, apresentava conflito com a Constituição Brasileira de 1988 no que tange à prisão do depositário infiel. Diante do posicionamento foi adotada a Convenção frente a dispositivo constitucional, por conceder garantia a mais para o cidadão, em atendimento ao artigo supramencionado.

Outra interpretação decorrente do mesmo dispositivo constitucional, art. 5º, parágrafo 2º coloca como constitucional todo tratado que conceder direitos e garantias além dos expressos na Constituição, como forma de dar primazia ao cidadão. Ressalta-se que tal corrente assenta como constitucional o tratado que fizer tais concessões, mas independentemente do quórum de aprovação do mesmo.

Do mesmo parágrafo advém uma corrente que entende que o tratado que concede direitos e garantias além do previsto na Constituição pode prevalecer quando em conflito com essa, apresentando caráter supraconstitucional, ou seja, pode ser visto como superior à Constituição quando mais benéfico.

Outra corrente, criada após a Emenda Constitucional 45, de dezembro de 2004, que inseriu o parágrafo 3º do art. 5º na Constituição Brasileira de 1988, defende a possibilidade de

que os tratados de direitos humanos, com aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, sejam equivalentes às emendas constitucionais (BRASIL, 1988). Entretanto, ressalte-se que somente pode ser utilizado para aqueles tratados ratificados após aprovação da emenda acima.

Enfim, sinteticamente, podem ser vislumbradas quatro correntes ou posicionamentos no que tange à hierarquia dos tratados ratificados e inseridos no ordenamento jurídico brasileiro: status de lei ordinária, supralegalidade, constitucionalidade e supraconstitucionalidade.

Reitera-se, portanto, que atualmente, a corrente majoritária está dividida entre o status de lei ordinária e a supralegalidade, corrente que mais amplia os seus adeptos.

Nestes termos, para os tratados internacionais, as convenções da Organização Internacional do Trabalho, ao considerar os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, ou seja, direitos humanos, pode-se constatar que podem ser inseridos no âmbito interno com força de emenda constitucional, quando aprovados com o quórum elencado no parágrafo 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988, e, mesmo se não obtiverem tal quórum, podem ser supralegais ou até constitucionais ou supraconstitucionais, dependendo da perspectiva frente aos posicionamentos supramencionados.

É importante, pois, ressaltar que, numa visão holística do sistema jurídico, é necessário não se ater ao formalismo, mas voltar-se para os fins a que se destina, e aos quais os instrumentos normativos devem servir, dando-se prevalência ao que enaltece a dignidade humana, a primazia do trabalhador.

4. A CONVENÇÃO 158: efetivação de direitos sociais e humanos

O direito do trabalho, inclusive no enfoque internacional, é uma faceta dos direitos humanos, ligado diretamente ao bem estar social e existência digna. No âmbito interno, o artigo 1º da Constituição Federal de 1988 consagrou como princípios fundamentais da República, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (BRASIL, 1988).

O art. 3º, inciso IV, do mesmo instrumento normativo, por sua vez, preconizou como um dos objetivos fundamentais da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. De modo não

diverso o art. 170, também da supramencionada Constituição, estabeleceu que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e conforme os ditames da justiça social. Por fim, os artigos 7º e 8º do mesmo diploma enumeram várias normas de natureza trabalhista inseridas no Título dos direitos e garantias fundamentais (BRASIL, 1988).

Neste sentido, um instrumento internacional que trata de matéria pertinente ao direito do trabalho está inserido no âmbito dos direitos humanos, podendo seus dispositivos, conforme explicitado, dependendo da perspectiva adotada, apresentarem hierarquia de normas constitucionais (§ 2º, do art. 5º, da CF), ou mesmo, supranacionais (art. 4º, II, da CF).

Em tal espeque tem-se a Convenção 158 da OIT a qual trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985.

No âmbito nacional o citado instrumento normativo foi aprovado pelo Congresso Nacional em 17 de setembro de 1992 (Decreto Legislativo n. 68), sendo ratificada pelo Governo brasileiro em 4 de janeiro de 1995, para vigorar doze meses depois. Todavia, sua eficácia jurídica no território nacional só se verificou a partir do Decreto n. 1.855, de 10 de abril de 1996, com o qual o Governo Federal publicou o texto oficial no idioma português, promulgando a sua ratificação.

Todavia, por meio do Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro do mesmo ano, o Presidente da República promulgou a denúncia, anunciando que a mencionada convenção deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.

A Convenção 158 da OIT dispõe em seu artigo 4º que “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, 2014).

Neste sentido, a justificação é requisito essencial para a despedida, sendo ônus do empregador a prova da motivação. Assim, podem ser consideradas três possibilidades do término da relação de emprego: (a) por motivo de capacidade, (b) comportamento, ou (c) necessidade da empresa, estabelecimento ou serviço. Ainda, a Convenção proíbe a dispensa imotivada do empregado antes que tenha sido dada ao trabalhador a possibilidade de se defender das acusações.

O sistema jurídico brasileiro apresenta, na própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inc. I, a previsão de que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “a

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

Entretanto, a lei complementar a que se refere o artigo supramencionado ainda não adveio, e o que se encontra sobre o tema, no atual enfoque do direito brasileiro, é que a despedida arbitrária corresponde àquela definida nos termos do artigo 165 da CLT, com redação dada pela Lei 6.514/77, “entendendo-se como tal a que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”. Ressalta-se que a lei com tal previsão é anterior à Constituição de 1988, assim como a Consolidação das Leis Trabalhistas, editada em 1943.

A despedida sem justa causa, por sua vez, é aquela que não se baseia especificamente em motivo disciplinar, os quais são taxativamente previstos no art. 482 da CLT, além de outros dispositivos esparsos, como os referidos nos art. 158, 240, 432, 508, da CLT, 7º e 14 da Lei 7.789. Portanto, elucida Leonardo Vieira Wandelli que:

[...] toda despedida arbitrária é sem justa causa (disciplinar), não se fundando tampouco em motivo técnico, econômico ou financeiro. Daí decorre que toda despedida por justa causa é não arbitrária, ao passo nem toda despedida por justa causa é arbitrária, uma vez que há várias situações de despedida fundadas em motivo técnico, econômico ou financeiro, que não são fundadas em motivo disciplinar (justa causa) (WANDELLI, 2012, p. 309).

Neste sentido, a adoção da Convenção 158 da OIT é de imensurável importância para o empregado brasileiro, já que este, há mais de vinte e cinco anos suporta os efeitos da inércia do legislador infraconstitucional no tocante a proteção contra a despedida arbitrária garantida pelo artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988, havendo apenas uma provisória garantia de recebimento de indenização nos termos do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos seguintes termos:

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

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

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.

No tocante a indenização prevista no inciso I do artigo acima citado vale destacar ainda as elucidações de Leonardo Vieira Wandelli:

Cabe notar que o direito fundamental consagrado com o art. 7º, I da Constituição Brasileira é de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, donde resulta que se trata de obstar que tal ato produza seus efeitos deletérios, não sendo justificado reduzir tal garantia constitucional a uma simples proteção sob o império inevitável da despedida arbitrária ou sem justa causa, mediante o mero pagamento de uma indenização tarifada cujo valor já se precifica previamente na fixação dos salários não protegendo contra o ato patronal. Ao revés, tal leitura está a inverter um direito do trabalhador em ser protegido contra a despedida injustificada em um direito do empregador de despedir de forma injustificada (WANDELLI, 2012, p. 311).

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior atualmente há uma negação aos efeitos concretos do princípio fundamental da proteção dignidade humana constricto no inciso III, do art. 1º da Constituição, notadamente quando a dispensa de empregados representa nítido abuso de direito, como nos seguintes casos:

[...] quando um empregado é dispensado, sem qualquer motivação, estando ele acometido de problemas de saúde provenientes de doenças profissionais, ou, simplesmente, quando a dispensa é utilizada para permitir a contratação de outro trabalhador, para exercer a mesma função com menor salário, ou vinculado a contratos precários ou a falsas cooperativas. Ou seja, quando o pretense direito potestativo de rescisão contratual se utiliza para simplesmente diminuir a condição social do trabalhador, ao contrário do que promete todo o aparato constitucional. (MAIOR, 2004, p. 10)

Portanto, resta nítido que em países como o Brasil, o qual apurou uma taxa de desemprego de 7,3% no segundo semestre de 2013, a implementação da Convenção 158 da OIT se mostra fundamental para reduzir a busca desenfreada pelo lucro máximo em detrimento do trabalhador e suas condições de labor, garantindo-se assim os direitos fundamentais sociais, bem como a sua dignidade humana. A insegurança e a incerteza de poder ser demitido sem qualquer justificativa incrementa os índices de adoecimento e insatisfação laboral, prejudicando diretamente a produtividade e rendimento do trabalhador.

5. DA DENÚNCIA PELO BRASIL DA CONVENÇÃO 158 DA OIT

Os termos da Convenção nº 158 da OIT, ainda que com imperfeições de tradução, foram tornados públicos pelo Decreto 1.855, de 11 de abril de 1996. Os tramites de validade

foram todos cumpridos, tendo o referido instrumento internacional sido aprovado pelo Congresso Nacional, mediante Decreto Legislativo n. 68, de 16 de setembro de 1992; o depósito da carta de ratificação realizado na RIT (da OIT), em 5 de janeiro de 1995, e o Decreto de promulgação n. 1.855 publicado em 11 de abril de 1996.

Assim, doze meses após o depósito da ratificação, a Convenção nº 158 entrou em vigência no ordenamento brasileiro. Ressalta Jorge Luiz Souto Maior (2004, p. 10) que “nos doze meses decorrentes entre o depósito e a sua entrada em vigor, a Convenção pode ser alvo de denúncia, isto é, ser obstada a sua vigência no ordenamento interno”. Em caso diverso a Convenções só poderá ser denunciada após dez anos do início de sua vigência, “e mesmo assim durante os 12 meses subsequentes a cada decênio” (2004, p. 10).

Todavia, o Poder Executivo brasileiro, por meio do Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996, publicado em 23 de novembro de 1996, tornou pública a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, a qual acatou a interpretação vigente à época que se orientava pela inaplicabilidade da Convenção no ordenamento nacional.

Assim, referido texto deixou de ter vigência a partir de 20 de novembro de 1997, no entanto, a denúncia produziu efeitos internos apenas com a publicação do Decreto nº 2.100 o qual, ressalta-se, ocorreu em 23 de novembro de 1996, portanto, “mesmo que considerada a possibilidade de se efetuar a denúncia, tomando-se como parâmetro a vigência da Convenção 158 no âmbito internacional, a Convenção só poderia ter sido denunciada até 22 de novembro de 1996”. Isto porque, a Convenção, foi adotada pela 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 22 de junho de 1982, entrando em vigor no âmbito internacional em 23 de novembro de 1985, “após efetivadas duas ratificações junto à OIT, conforme previsto no art. 15.2 da Convenção”. (MAIOR, 2004, p. 10)

Nestes termos, ainda que considerado o interregno de doze meses posteriores ao decênio de vigência no âmbito internacional, “a denúncia somente poderia ser efetivada pelo Brasil até 22 de novembro de 1996. Mas como se viu, o Decreto de denúncia foi publicado em 23 de novembro, e ainda para produzir efeitos a partir de 20 de novembro do ano seguinte” (MAIOR, 2004, p11).

Outrossim, ressalta Arnaldo Sussekind (1994, p. 39) que nem sequer é correta a interpretação de que o prazo de dez anos de vigência, para se efetuar a denúncia conta-se a partir da vigência da Convenção no âmbito internacional. Segundo referido autor “o prazo de 10 anos conta-se a partir de cada ratificação e não do prazo de vigência internacional da Convenção original”. (SUSSEKIND, 1994, p. 39). Tal prazo é essencial até para assentamento do direito, para que a população consiga assimilar o cumprimento e

entendimento do que foi proposto na Convenção, o prazo exíguo, sem o respeito às condições não permite, sequer, o conhecimento do governo na relevância e reflexo da instituição da norma no âmbito interno.

No mesmo sentido destaca Márcio Túlio Viana (1997, p.128-9) que a inconstitucionalidade da denúncia é patente uma vez que o ato praticado pelo chefe do Poder Executivo, mediante Decreto ultrapassou os liames de sua competência. De acordo com citado autor “se é o Congresso quem aprova os tratados internacionais, como pode o Presidente, por ato isolado, denunciá-los.” (VIANA, 1997, p. 128-9).

No mesmo sentido elucida José Eduardo de Resende Chave Júnior traduzido por Jorge Luiz Souto Maior que:

[...] na maioria dos países do mundo o poder de efetuar denúncia de tratados internacionais é regulado constitucionalmente, extraindo-se do conjunto das Cartas o princípio da co-participação Executivo- Legislativo para a realização de tal ato. Há normas neste sentido, seja nos sistemas parlamentares como Itália, França, Áustria e Alemanha, seja nos sistemas presidencialistas, como os EUA, protótipo do presidencialismo.

Apenas nas Constituições da Noruega e de Cuba é que se atribui tal poder ao chefe do Executivo, lembrando, no entanto, o autor em questão, que a Constituição da Noruega é de 1814, tempo em que as relações internacionais eram ainda coisa dos reis sobretudo para tratar de casamentos reais, e que em Cuba impera ainda a concepção centralizadora de poderes no chefe do governo. (MAIOR, 2004, p. 10)

O artigo 84 da Constituição Federal de 1988 dispõe no tocante as competências do Presidente da República. De acordo com referida norma este poderá “IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução”; [...]; VI - “dispor, mediante decreto, sobre: a) organização e funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos; b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos”. No entanto, ressalta Jorge Luiz Souto Maior que:

Interessante, a propósito, reparar que todo o Decreto do Presidente da República inicia-se com os termos “O Presidente da República no uso da atribuição que lhe confere o inciso IV, do art. 84 da Constituição Federal” ou “no uso da atribuição que lhe confere o inciso VI, (alínea “a” ou “b”) do art. 84 da Constituição Federal”, decreta... Mas no caso do Decreto 2.100/96 apenas se disse de forma um tanto quanto marota que O PRESIDENTE DA REPÚBLICA tornava público que “deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT n. 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996”. A denúncia, portanto, fora ato inconstitucional que, não pode surtir o efeito de extrair do ordenamento jurídico a Convenção em exame. (MAIOR, 2004, p.11)

Nesse mesmo diapasão, para corroborar com o ato jurídico presidencial e ceifar a ampliação da proteção ao trabalhador, a Confederação Nacional do Transporte e a Confederação Nacional da Indústria ajuizaram Ação Direta de Inconstitucionalidade, de número 1480-3, em Brasília, na qual arguiram a ilegitimidade do ato constitucional dos atos que incorporaram a Convenção 158 da OIT ao direito positivo interno do Brasil, o decreto legislativo nº 68/92 e o decreto nº 1.855/96. Dentre outros argumentos, fundamentaram principalmente na suposta transgressão do art. 7º, I da Constituição de 1988 e no art. 10, I do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, tendo em vista que a regulamentação normativa prevista nesses instrumentos, para a despedida arbitrária ou sem justa causa, seria posta sob reserva constitucional de lei complementar, com a consequente impossibilidade da matéria ser tratada através de convenção internacional.

Além da aceitação pelo Supremo Tribunal Federal das alegações elencadas pelas Confederações, demonstrando o formalismo no julgamento deste órgão, a decisão ainda ressaltou a impossibilidade de substituição da lei complementar por qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já incorporados ao direito positivo interno.

Constata-se, ora pois, nessa decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade, a supremacia do formalismo, a preponderância da burocratização legislativa, sendo colocado em segundo plano a matéria que se revela realmente como o cume do ordenamento jurídico, a dignidade humana. A prevalência do argumento de impossibilidade de qualquer outro instrumento jurídico que não a lei complementar inviabiliza a utilização do próprio artigo 5º, parágrafo 2º da Constituição Federal de 1988, que ressaltou que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Diante da ausência de lei complementar não havia qualquer prejuízo para o cidadão brasileiro, pelo contrário, a adoção da Convenção 158 da OIT, buscaria a efetividade dos princípios constitucionais e do escopo de todo o ordenamento jurídico, ao respeitar a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho.

6. (RE)LEITURA DA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL DO ART. 7º, I DA CF/88

O artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988 traz o direito fundamental da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos seguintes termos:

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;

Assim, exige a Carta Constitucional que lei complementar deve regular a garantia contra a despedida arbitrária. No entanto, é crescente no Supremo Tribunal Federal o entendimento de que os tratados internacionais introduzidos no ordenamento jurídico brasileiro, quando trazem matéria de direitos humanos e fundamentais, obtêm a hierarquia supralegal, conforme acima já explanado. Portanto, superada a invalidade da denúncia da Convenção 158 da OIT, nos termos do capítulo anterior, bem como adotando-se o entendimento de supralegalidade na norma internacional, esta apresentar-se-á com plena eficácia para regular o texto da garantia constitucional citada art. 7º, inciso I, da CF/88.

Portanto, a tese adotada quando do julgamento da cautelar na ADIN nº 1.480 no sentido de que a Convenção 158 da OIT, por adentrar ao ordenamento como lei ordinária, não poderia normatizar a matéria reservada a lei complementar, pode ser entendido como superado.

Neste sentido, ressalta Jorge Luiz Souto Maior que

Assim, a Convenção 158, estando de acordo com o preceito constitucional estatuído no art. 7º, inciso I, complementa-o, não haverá qualquer validade no argumento de que a ausência de lei complementar, em razão de seu *quorum* qualificado, nega a aplicabilidade da Convenção, até porque a formação de uma Convenção, que se dá no âmbito internacional, exige muito mais formalismos que uma lei complementar, sendo fruto de um profundo amadurecimento internacional quanto às matérias por ela tratadas. (MAIOR, 2004, p. 12)

Além disso, há que se notar que a Constituição Federal de 1988 regulou no seu art. 4º, que no tocante as relações internacionais a República Federativa do Brasil rege-se, dentre outros princípios, pela prevalência dos direitos humanos.

No espeque não há dúvidas que o direito do trabalho, como já abordado, é uma regulação jurídica pertencente aos direitos humanos. A propósito vale lembrar que, neste sentido, dita a parte XIII do Tratado de Versalhes, a qual estipulou os principais aspectos que deveriam ser objeto de normatização pelos países signatários, dentre os quais se situava o

Brasil: 1- direito de associação; 2 - salário digno; 3 - limitação do trabalho, em oito horas diárias e 44 horas semanais; 4 - descanso semanal remunerado; 5 - eliminação do trabalho da criança; 6 - não discriminação; apoiando-se no princípio fundamental de que “o trabalho não deve ser considerado como simples mercadoria ou artigo de comércio” (MAIOR, 2004, p. 12).

Neste sentido, cumpre ainda lembrar os ensinamentos de Márcio Túlio Viana, segundo o qual a administração da força de trabalho pelo medo da despedida sem qualquer motivação justificada “não é aceitável ética nem juridicamente, numa sociedade que se pretende democrática, em que se reconhece a cidadania dos trabalhadores e se funda na dignidade humana e em direitos fundamentais” (VIANA, 2010, p. 490).

A Convenção 158 da OIT ao ser introduzida no direito interno brasileiro possibilita a efetividade do direito fundamental ao trabalho, e em destaque o direito fundamental de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, da CF/88).

Há que se destacar que a normativa internacional não visa determinar estabilidade absoluta ou suprimir a possibilidade de terminação do contrato de trabalho pelo empregador. A Convenção 158 apenas introduz o requisito de motivação justificada, ou seja, dificulta o desprezo puro e simples da pessoa do trabalhador, pois estabelece a exigência de uma motivação que corresponda de forma objetiva à racionalidade empresarial, relacionada à garantia de procedimentalização da ruptura, com dois objetivos: “proteger os trabalhadores contra terminação injustificada de emprego e preservar o direito dos empregadores de rescindir um contrato de trabalho por várias razões (reconhecidas)” (BEAUDONNET, 2011, p. 185).

Assim, há que se notar conforme elucida Leonardo Vieira Wandelli que:

[...] a exigência de uma motivação justificada para a despedida não esvazia inteiramente a necessidade de coibição da despedida abusiva. Esta somente tem lugar no âmbito em que se admite o direito potestativo de rescisão, que não é eliminado, mas apenas reduzido em seu âmbito, com a exigência de uma motivação justificada. Quando houver a motivação justificada a ruptura é exercida como um direito potestativo em que o empregador exerce uma capacidade de configuração extintiva da relação de emprego. Mesmo nesses casos, o exercício de tal direito pode ainda ser reputado abusivo. Contudo, em que pese a importância de romper o silenciamento banalizador frente à despedida abusiva, fica claro que apenas a coibição de tais formas extremas de violação jurídica pela despedida não é suficiente para dar efetividade ao direito ao trabalho e a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, sendo necessária a exigência de motivação justificada. (WANDELLI, 2012, p. 324)

Neste sentido, a efetivação da Convenção em espeque é absolutamente essencial para a concretização do direito do trabalho, não podendo se aceitar o afastamento desta por ato exclusivo do Poder Executivo nos termos como destaca o Ministro Joaquim Barbosa, no voto de vista proferido na ADI n. 1,625/DF, que trata sobre a constitucionalidade do Decreto Presidencial n. 2.100 que denunciou a Convenção n°. 158:

Se se atribui o caráter supralegal aos tratados de direitos humanos e se se reconhece à Convenção n°. 158 da OIT o *status* de tratado de direitos humanos, chega-se facilmente à conclusão de que Poder Executivo não podia, sem a intervenção do Congresso, denunciar o referido tratado. Isso porque estar-se-ia permitindo que uma norma de grau hierárquico bastante privilegiado pudesse ser retirada do mundo jurídico sem a intervenção de um órgão legislativo. Mais que isso, estar-se-ia permitindo ao Poder Executivo, por sua vontade exclusiva, reduzir-se de maneira arbitrária o nível de proteção de direitos humanos garantido aos indivíduos no ordenamento jurídico brasileiro. (Diário da Justiça, n 110, de 16.6.2009)

Portanto, por todos os fundamentos já expostos, a par de inúmeros outros salientados pela doutrina, é possível reconhecer a atual vigência da Convenção 158 da OIT, ou seja, “nada é preciso fazer para que a Convenção 158 seja aplicável entre nós. Ela continua vigente. Exatamente por isso, nenhum juiz terá de esperar o STF. Basta que considere inconstitucional o decreto. Naturalmente, a decisão nesse sentido será *incidenter tantum*” (VIANA, 2010, p.491-492).

Direcionamentos diversos ao acima explorado implicaria ainda na violação ao princípio da proibição de retrocesso social, o qual é conceituado por Canotilho (CANOTILHO, 2000, p. 333), nos seguintes modos :

O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas (“lei de segurança social”, lei do subsídio de desempregado”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática numa “anulação”, “revogação” ou aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial. (CANOTILHO, 2000, p. 333)

Portanto, a denúncia da Convenção 158 da OIT efetivada pelo Brasil significa, no âmbito interno, uma violação ao princípio do não retrocesso social quanto a implementação do próprio direito fundamental ao trabalho e os seus valores sociais resguardados no art. 1, IV da Constituição Federal de 1988. Isto porque:

[...] a dispensa imotivada de trabalhadores, em um mundo marcado por altas taxas de desemprego, que favorece, portanto, o império da “lei da oferta e da procura” e

que impõe, certamente, aos trabalhadores condições de trabalho subumanas e diminuição de suas garantias e salários, agride a consciência ética que se deve ter para com a dignidade do trabalhador e, por isso, deve ser, eficazmente, inibida pelo ordenamento jurídico. Não é possível acomodar-se com uma situação reconhecidamente injusta, argumentando que “infelizmente” o direito não a reprime, ainda mais quando, como demonstrado, o próprio direito positivo (internacional e interno) possui normas eficazes para tal realização, bastando que se queira aplicá-las. Devemos aprender a utilizar as virtudes do direito no sentido da correção das injustiças, até porque uma sociedade somente pode se constituir com base em uma normatividade jurídica se esta fornecer instrumentos eficazes para que as injustiças não se legitimem. Do contrário, não haveria do que se orgulhar ao dizer que vivemos em um “Estado democrático de direito”. (MAIOR, 2004, 19)

A necessidade da existência de uma causa justa para a despedida do empregado não é uma peculiaridade nacional, tendo inclusive, já sido efetivada em vários países como será demonstrado nas breves considerações do próximo capítulo.

7. EXIGÊNCIA DE CAUSA JUSTA PARA DESPEDIDA NA ESPANHA, PERU E ITÁLIA

Em diversos países já existe a exigência de uma causa justa e séria ligada à conduta do empregado ou a motivos empresariais concretos, como requisito de validade para a despedida do trabalhador. Nestes termos, pode citar a Espanha a qual teve reconhecido pelo Tribunal Constitucional, desde 1981, o direito a não ser despedido sem justa causa como integrante da vertente individual do direito do trabalho.

Além disso, a despedida na Espanha “deve estar revertida de procedimentos como fator formal de garantia, a permitir o conhecimento dessas razões pelo trabalhador e o efetivo recurso à revisão judicial do ato do empregador”. Garantias estas que, destaca-se, muito semelhantes se apresentam àquelas reguladas pela Convenção 158 da OIT, conforme já elucidada (WANDELLI, 2012, p.312).

Na Itália também não é diverso, pois a Corte Constitucional, na memorável Sentença nº 45, de 1964, entendeu que o direito ao trabalho assegurado no art. 4º, da Constituição de 1948 determinada uma obrigação do Estado de legislar instituindo uma disciplina capaz a assegurar a continuidade das relações de emprego, bem como definir os casos nos quais seria consentida a despedida. Na falta dessa legislação “a Corte reconheceu que a autorização de ruptura dos contratos no art. 2.118 do Código Civil Italiano careceria de fundamento

constitucional, [...], coibindo-se a despedida sem motivação justificada em nome do direito do trabalho” (WANDELLI, 2012, p.312).

No direito Peruano, por sua vez, os artigos 22 e 27 da Constituição garantem a proteção do direito do trabalho contra à despedida arbitrária. Embasada nas normas constitucionais citadas o Tribunal Constitucional do Peru firmou o entendimento de que o “direito do trabalho implica em direito à proteção adequada que corresponde a uma indenização ou à reintegração, a critério do trabalhador, sempre que configurada a despedida simplesmente imotivada, fraudulenta ou nula”, sendo esta por violar um direito fundamental e aquela por ter apresentado um motivo não justificado ou falso (WANDELLI, 2012, p.313).

Portanto, por uma rasteira observação do direito comparado, pode-se denotar que a efetiva proteção em face da despedida integra o núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho, não podendo o Brasil, país de finalidade de Estado Democrático de Direito que se funda nos princípios da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho deixarem de aplicar a Convenção nº 158 da OIT por meras formalidades ou interpretações distorcidas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é um dos países fundadores da Organização Internacional do Trabalho, tendo esta instituição mantido representação no país desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história.

A adoção das Convenções e Recomendações por esta nação é de extrema relevância não apenas pela condição do Brasil de fundador, mas por constituir-se como uma forma de implementação dos princípios trazidos pela Constituição Federal de 1988. Ao elencar como fundamentos da república a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de prever no artigo 7º, inciso I, que lei complementar regulará a garantia contra a despedida arbitrária, a Constituição Brasileira coloca como ápice do ordenamento o cidadão, para quem e a favor de quem são feitas todas as normas. Entretanto, os institutos e direitos não podem ficar restritos à previsão, devem ser efetivados, e, para tanto, o formalismo e a burocracia devem ser superados, é essencial que o direito seja repensado sob a perspectiva humanística. E, no caso da lei complementar supramencionada, mesmo após 25 anos, ainda não veio à lume, constituindo-se em norma inócua.

Assim, ao tratar a Convenção 158 da OIT sobre o tema da despedida arbitrária, e ser ratificada pelo Brasil, foi inquestionável o benefício trazido para o trabalhador brasileiro, o cidadão destinatário das normas constitucionais. Mas a prevalência do formalismo, ao considerar o meio inadequado, já que o status da Convenção não seria de lei complementar, levou à denúncia em prazo exíguo, deixando então o Brasil de ser signatário de tal instrumento.

No espeque, considerando-se que a denúncia, pelo Brasil, da Convenção 158 da OIT não adotou os procedimentos corretos, bem como que o Supremo Tribunal Federal já tem uma crescente corrente doutrinária no sentido de entender as Convenções que tratam sobre direitos humanos, como é o caso da nº158, como de caráter supralegal há que se repensar sobre a efetivação, internamente, dos ditames previstos neste instrumento internacional.

Isto porque, o Direito, com normas e princípios, deve atender aos anseios e controvérsias decorrentes da convivência em sociedade, reconhecendo o indivíduo como alvo de todas as normas. Assim, se uma convenção da OIT traz normas mais benéficas, quando ratificada no Brasil, não há motivo para que não seja cumprida sob alegação de quórum e hierarquia legal. No caso da convenção em questão, é importante ressaltar que, ao abordar a efetiva proteção em face da despedida arbitrária ou sem justa causa, lida com o núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho, ou seja dos direitos humanos, e deve ser analisada da perspectiva social, reconhecendo sua relevância para cumprimento dos princípios constitucionais.

Portanto, o formalismo e a burocratização legislativa não podem ser os norteadores do sistema jurídico, quando os direitos vêm somar àqueles já previstos na Constituição, devem ser aplicados, o que constitui um meio de efetivação do ordenamento jurídico para se alcançar a dignidade humana e a existência digna.

BIBLIOGRAFIA

ACCIOLY, Hidelbrando; SILVA, Geraldo Eulálio do Nascimento. **Manual de Direito internacional público**. 12 ed. São Paulo. Saraiva. 1996.

BEAUDONNET, Xavier. (Ed.). **Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno: manual de formação para juízes e docentes em direito**. Turim: CIF-OIT, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 16 fev. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 19.841**, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm. Acesso em 01 de fev de 2014.

CANÇADO TRINDADE. Antônio Augusto. **Direito das Organizações Internacionais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 4ª Ed. Coimbra: Almedina, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed., São Paulo: LTR, 2013.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção Contra a Dispensa Arbitrária e Aplicação da Convenção nº 158 da OIT**. Publicado em 2004. Disponível em: http://bdjur.stj.gov.br/xmlui/bitstream/handle/2011/18352/Prote%C3%A7%C3%A3o_Contra_a_Dispensa_Arbitr%C3%A1ria.pdf?sequence=2. Acesso em 16 fev 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, volume II**. São Paulo: LTr, 2008.

MUZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Direito internacional público: parte geral**. 4 ed. rev., atual e ampl. São Paulo: editora Revista dos Tribunais. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NGUYEN, Quoc Dinh, DAILLER, Patrick e PELLET, Alain. **Direito Internacional Público**. Tradução de Vítor Marques Coelho. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção nº. 158**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>. Acesso em 16 fev 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Membros**. Disponível em: Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>>. Acesso em 09 de janeiro de 2013. Acesso em 09 jan 2014.

QUOC DINH, Nguyen. **Direito Internacional Público**. Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, 1999.

RESEK, José Francisco. **Direito internacional público**: curso elementar. 9 ed. rev., São Paulo: Saraiva. 2002.

SEITENFUS, Ricardo Antônio Silva. **Relações internacionais**. Barueri, São Paulo: Manole, 2004.

SILVA, Roberto Luiz. **Direito internacional público**. 4 ed. rev., atual e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, **Informativo 574**, Brasília, DF, 8 a 12 de fevereiro de 2010.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **HC 87.585/TO**. Relator Ministro Marco Aurélio Mello. Publicado em 03/12/2008. E RE 349.703/RS. Relator orig. Min. Ilmar Galvão, rel. para o acórdão Min. Gilmar Mendes. Publicado em 03/12/2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2000.

VETTORAZO, Lucas; SOARES, Pedro. **Nova pesquisa do IBGE mostra taxa de desemprego mais elevada no Brasil**. Jornal Folha de São Paulo. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/01/1398955-nova-pesquisa-do-ibge-mostra-desemprego-maior-no-1-tri-de-2013.shtml>>. Acesso em: 18 fev 2014.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: novas possibilidades para a proteção ao emprego. In: SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela N; NUNES, Raquel P. (coords.). **Dignidade Humana e inclusão social**: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FATTINI, Fernanda Carolina; et al. (orgs). **O que há de novo em direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.