



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
PROJETO DE TRABALHO DE CURSO I**

**CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A
SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO NA
DISPENSA ARBITRÁRIA**

**ORIENTANDO: CLESIO RODRIGUES JÚNIOR
ORIENTADOR: PROF. DR. JOSE ANTÔNIO TIETZMANN E SILVA**

GOIÂNIA-GO

2023

CLESIO RODRIGUES JÚNIOR

**CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A
SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO NA
DISPENSA ARBITRÁRIA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS). Prof. Orientador - DR. JOSE ANTÔNIO TIETZMANN E SILVA

GOIÂNIA-GO

2023

CLESIO RODRIGUES JÚNIOR

**CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A
SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO NA
DISPENSA ARBITRÁRIA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. DR. JOSE ANTÔNIO TIETZMANN E SILVA Nota

Examinadora Convidada: Prof.: ME. PAULA RAMOS NORA DE SANTIS Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1. DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E A IMPORTÂNCIA DA DISPENSA ARBITRÁRIA E SEM JUSTA CAUSA.....	9
1.1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	9
1.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	10
1.3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	11
1.4 DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	12
1.5 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	13
1.6 DISPENSA ARBITRÁRIA E SEM JUSTA CAUSA.....	13
1.7 MOTIVAÇÃO PARA DISPENSA.....	14
2 DA IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL NA APLICAÇÃO DOS TRATADOS E CONVENÇÕES	16
2.1 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	16
2.2 QUANTO À ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	17
2.3 DA FUNÇÃO NORMATIVA DA OIT.....	18
3. CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO.....	21
3.1 HISTORICO DA CONVENÇÃO 158 DA OIT.....	21
3.2 CONSTITUCIONALIDADE FORMAL TRATADA PELA ADI-1480.....	22
3.4 CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL TRATA PELA ADI-1480.....	25
3.5 DA CONSTITUCIONALIDADE DA DENÚNCIA TRATADA NA ADI-1625.....	26
CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS.....	29

RESUMO

O respectivo artigo tem como objetivo fazer uma análise acerca da Convenção 158 da Organização do Trabalho e a possibilidade de ela retornar a vigorar no Brasil, tendo em vista, o julgamento da ADI- 1625. Para esse estudo, foi analisado a relação de emprego no direito do trabalho brasileiro, bem como as formas de extinção. Depois passa para uma análise do da importância da Organização Internacional do Trabalho e por último a análise das Ações Diretas de Constitucionalidade da Convenção.

Palavras-chave: Convenção. Dispensa. Constitucionalidade. Trabalho. OIT.

INTRODUÇÃO

No respectivo artigo científico buscou por meio de análise de doutrinas e decisões judiciais, visando o exame da Constitucionalidade da Convenção 158 da Organização do Trabalho, tendo em vista, a inspeção da respectiva denúncia, bem como análise da constitucionalidade material e formal, valendo abordar pontos específicos do Direito como tratados no âmbito internacional, abrangendo o funcionamento deste no ordenamento jurídico brasileiro, desde sua ratificação a denúncia, valendo ressaltar que o interesse no referente tema, posto a repercussão do tema no tocante a proibição pelo Supremo Tribunal Federal da dispensa sem justa causa.

O trabalho foi estruturado da seguinte forma, aonde primeiro será analisado o ramo do direito do trabalho, compreendendo a relação empregatícia e sua importância para o regime trabalhista e a análise da extinção do contrato de trabalho, sendo essa elencada como dispensa tendo a Convenção 158 da OIT a dispensa arbitrária como objeto.

No segundo capítulo foi observado a importância do Direito Internacional, na criação de tratados tal como a ratificação e denúncia que será realizado pelo país que aderir a convenção, passando pelos pontos sob a luz da Constituição Federal.

No terceiro capítulo do respectivo artigo, foi analisado a Convenção 158 da OIT analisando seu histórico, desde sua criação, passando pela entrada dela no ordenamento jurídico brasileiro tal como a análise de constitucionalidade.

Com análise ao estudo realizado no respectivo, pode se concluir que a convenção 158 da OIT surgiu como base no princípio da justificativa tentando estabelecer normas para o fim do contrato de trabalho como esse ter seu rompimento pelo empregador. Pois ela dispõe que o empregador para dispensar seu empregado deverá justificar o motivo, estando esses elencados na respectiva norma como relacionado ao comportamento do empregado ou sobre o funcionamento da empresa, tal como sobre a capacidade do funcionário. Em análise, a dispensa só poderia ocorrer se o empregado fosse informado acerca

do motivo, valendo ressaltar que existe a dispensa sem justa causa que é outro instituto estabelecido pela Constituição.

Em estudo, a Constituição Federal, no inciso I do artigo 7, determinou que o empregado possui direito a indenização compensatória em situação de haver a dispensa arbitrária ou sem justa causa, devendo estas serem reguladas por Lei Complementar, valendo ressaltar de acordo o entendimento da entrada de normas internacionais no ordenamento jurídico será por meio de lei ordinária. O que ocorreu com a Convenção 158 da OIT virando essa questão discussão na ADI 1480 julgado pelo STF, onde o questionamento foi acerca de que a convenção deveria ter entrado como lei complementar, pois a Constituição já trata do tema, de igual forma exige lei complementar para o referente conteúdo.

No julgamento, da ADI 1480, ficou o entendimento do Supremo Tribunal Federal de que houve inconstitucionalidade formal, como explicitado, mas não houve inconstitucionalidade material na decisão, posto que esta dispunha em interesse dos trabalhadores como a Constituição determina.

No ano de 1996, o Presidente do Brasil, Fernando Henrique Cardoso, sobre pressão acerca da Convenção, optou por denunciar unilateralmente, por meio do decreto 2.100. Posto isso, com a perda do objeto, o Supremo Tribunal optou por arquivar a ADI 1480, sendo assim, surgiu a ADI 1625 interposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura e a Central Única dos Trabalhadores. Que visava a inconstitucionalidade do respectivo decreto, com a alegação de que ele feria a determinação do art. 49, inciso I da CF, aonde que caberia apenas o Congresso Nacional solucionar esse tipo de encargo e denunciar a Convenção.

Contudo em análise a esse tema, os respectivos conflitos entre constitucionalidade material, formal e da denúncia, criou uma lacuna prejudicando o direito trabalhista pátrio gerando certa insegurança jurídica pela demora da solução desse problema.

Portanto, quanto ao tema da Constitucionalidade formal do decreto, pode se afirmar que a denúncia foi sim inconstitucional, por não respeitar a competência do Congresso Nacional para o tema. Ficando concluído no de 2023

com o julgamento do Ministro Dias Toffoli, que conclui pela inconstitucionalidade do decreto 2.100 pelo requisito ausência de competência.

Em análise, o objetivo do artigo foi analisar a importância da dispensa sem arbitrária, como também a importância da OIT, bem como trata o direito internacional da adesão de normas internacionais do trabalho, de igual forma sua ratificação e a extinção. E por último ponto a análise constitucionalidade formal e material julgados nas ADI 1480 e 1625 julgadas pelo Supremo Tribunal Federal

1. DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E A IMPORTÂNCIA DA DISPENSA ARBITRÁRIA E SEM JUSTA CAUSA

1.1 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.

Ao se tratar das fontes do Direito, basicamente, se refere ao nascimento da norma jurídica, ou seja, da origem e a determinação que concederá `aquela norma validade.

As normas jurídicas são divididas geralmente em dois grupos, os das fontes materiais e as formais. As fontes formais alcançam normas plenamente constituídas

As fontes formais se subdividem em autônomas e heterônomas, uma classificação que diz respeito à participação dos destinatários na elaboração dessas normas. As fontes formais autônomas têm como característica a participação direta dos destinatários na fabricação dessas normas, como é o caso da convenção coletiva ou do contrato coletivo. Por outro lado, as fontes heterônomas têm origem estatal, ou seja, sua produção não envolve a participação direta dos destinatários. Exemplos dessas fontes incluem a Constituição, leis e decretos, e até mesmo os regulamentos internos das empresas. Vale ressaltar que tratados e convenções internacionais aceitos por meio de ratificações e adesões internas também se enquadram como normas formais heterônomas. Como tratado por Delgado:

O Direito do Trabalho brasileiro constitui-se das seguintes fontes heterônomas: Constituição; leis (inclusive medidas provisórias); tratados e convenções internacionais favorecidos por ratificação e adesão internas; regulamentos normativos (expedidos mediante decretos do Presidente da República); sentenças normativas. (DELGADO, 2019, p. 169).

Quanto às fontes, os tratados internacionais são acordos internacionais firmados por escrito entre Estados ou até mesmo entre Estados e Organizações Internacionais, sendo regidos no âmbito do Direito Internacional Público. Dessa forma, é a principal fonte de direito internacional, uma vez que, neste caso específico de representação de vontade de dois entes, se houver concordância, somente os Estados que aceitarem participar dessa regra internacional serão submetidos a essa submissão. Dessa maneira, segundo Varela:

Os Estados ou Organizações Internacionais não são obrigados a assinar ou ratificar os tratados. Eles o fazem como manifestação de seu poder soberano. Da mesma forma, podem denunciar tratados já firmados, a partir do momento em que a vigência dos tratados não mais incidirá sobre os mesmos. Em função do processo de

internacionalização do direito, da interdependência político-econômica entre as nações, da expansão de valores comuns, essa margem de liberdade discricionária dos Estados sofre uma redução importante. (VARELLA, 2012, p. 39)

Posto o explicado, os tratados internacionais ou convenções devem ser tratados no direito brasileiro como fonte formal heterônoma, desde que adotem os requisitos constitucionais para serem aceitos em nosso sistema jurídico.

1.2 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O ordenamento jurídico brasileiro tem como base o Princípio da continuidade da relação de emprego o qual vem de texto constitucional como traz Bezerra:

O art. 7º, I, da CF consagra o direito fundamental social dos trabalhadores à proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa e, paralelamente, estabelece uma indenização compensatória, dentre outros direitos, nos termos de lei complementar. (BEZERRA, 2023, p. 891)

Ao introduzir tal princípio, o legislador demonstrou o interesse do direito trabalhista brasileiro em manter os vínculos empregatícios. Esse tratamento proporciona ao empregado vantagens, como melhor capacitação e obtenção de benefícios econômicos.

Sobre o tema, Godinho (DELGADO, 2019, p. 246) traz três correntes que tratam dos benefícios favoráveis ao empregado, sendo abordadas em diferentes aspectos:

1. Elevação dos direitos trabalhistas, seja essa por avanços acrescidos por legislação ou negociações coletivas, como obtidas pelo empregado no meio contratual, como promoções, vantagens acrescidas pelo desempenho e desenvolvimento acrescido em seu tempo de serviço.
2. Nas repercussões que são favoráveis tanto para o empregado como para empregador, que é empregado que possuem contratos de trabalho mais longo, bem como a demonstração de esforço para o serviço, estimula ao empregador o investimento no aperfeiçoamento educacional e profissional naquele empregado como o prolongamento do contrato.

3. No tocante a repercussão social favorável ao indivíduo na sociedade por contrato de trabalho longo. Pois como o trabalho é um instrumento de afirmação e sobrevivência da sociedade, pois nela reside o lastro econômico, a ausência de trabalho e um contrato precário prejudicaria o indivíduo conviver com dignidade.

Quanto às incidências deste princípio no ordenamento jurídico brasileiro, observar-se sua aplicabilidade na interrupção e suspensão contratual, bem como na determinação de justificativa da dispensa, sendo essa ratificada pela Súmula 212 do TST:

SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (TST, 2003)

O princípio da continuidade da relação do emprego, demonstra sua importância em vários ditames trabalhistas, sendo demonstrado sua total proteção ao tratar de alterações que podem sofrer o polo do empregador, sendo que essas em nada afeta a relação jurídica do empregado, como traz: “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.” (CLT, art. 448).

1.3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego ocupa um papel crucial no âmbito do direito do trabalho, sendo o ponto central que estabelece a ligação entre empregado e empregador. Como já discutido, essa relação é definida pela prestação de serviços de uma pessoa física a outrem, envolvendo a convergência de diversos fatos jurídicos. Importante destacar que o polo contratante pode ser tanto uma pessoa física quanto jurídica.

Os elementos fáticos-jurídicos que constituem a relação de emprego podem ser categorizados de diversas formas, existindo várias classificações distintas.

A primeira a necessidade de ser uma pessoa física, pois o direito do trabalho busca proteger a saúde, e a vida, bens esses exclusivos de um pessoal natural, sendo inviável garantir esses bens a uma pessoa jurídica.

O segundo requisito é o da pessoalidade, tratando da infungibilidade da prestação de serviço, ou seja, cabe apenas a pessoa laborar, salvo acordo entre empregado e empregador para haver alguma substituição. Trata-se de um dispositivo jurídico intuito persona.

A terceira característica é a não eventualidade, sendo basicamente que o empregado dispõe da mão de obra permanentemente ao mesmo empregador, impossibilitado a sua esporadicidade.

A quarta característica, é a onerosidade que é o pagamento pelo labor do empregado, ou seja, a contraprestação salarial, o que é ensejado pelo contrato de trabalho em uma relação bilateral onde o empregado labora para o empregador, esse o retribui com o pagamento pelo trabalho realizado.

Por último, destaca-se a subordinação do empregado ao empregador, característica de extrema importância para a configuração da relação de emprego.

Existem três teorias doutrinárias que tratam sobre a subordinação do empregado. A primeira é a teoria técnica, onde o empregador detém o conhecimento técnico sobre todo o processo produtivo realizado. A segunda é a teoria jurídica, que decorre do contrato, caracterizando a subordinação com base em aspectos jurídicos. Por último, temos a teoria econômica, que se concentra no poder econômico que o empregador exerce sobre o empregado.

Essas teorias oferecem diferentes perspectivas para entender a relação de subordinação no contexto do trabalho. Enquanto a teoria técnica destaca a expertise do empregador no processo produtivo, a teoria jurídica a vincula diretamente ao contrato, e a teoria econômica a relaciona ao poder financeiro. Juntas, essas abordagens contribuem para uma compreensão mais abrangente da subordinação nas relações de emprego

1.4 DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os contratos de trabalho têm sua duração determinada por tempo determinado e indeterminado, sendo essa determinação realizada no momento e as partes determinam se haverá prazo ou não para o fim do contrato de trabalho.

Em regra, o contrato de trabalho será por prazo indeterminado, aonde as partes quando pactuam a extinção do contrato ficando omissa quanto ao prazo, presume-se que o contrato de trabalho é por prazo indeterminado.

1.5 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando se trata da extinção do contrato de trabalho, Mauricio Godinho Delgado aduz que “o contrato de trabalho, como os negócios jurídicos, em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcial ou integralmente, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo de tempo; por fim, ele se extingue.” (Delgado, 2019, p. 1311).

Como exposto, o contrato de trabalho, em regra, se presume por prazo indeterminado, pois como o legislador optou por trazer para o direito trabalhista brasileira a busca por manter protegida a relação empregatícia.

Contundo, existem situações em que a continuidade da relação de emprego, será rompida, seja pelo empregado ou empregador, ou seja, por ambos, dando extinção ao vínculo empregatício. Geram-se, assim, algumas formas da extinção do contrato de trabalho, sendo de interesse desse estudo a dispensa sem justa causa, mas existem outras situações, como dispensa com justa, dispensa indireta, entre outras.

1.6 DISPENSA ARBITRÁRIA E SEM JUSTA CAUSA

Chamada de dispensa sem justa causa, dispensa arbitrária ou dispensa imotivada, consiste na extinção do contrato de trabalho de prazo indeterminado pelo empregador pela sua vontade, logo, não necessita de apresentar causa o motivo que enseje o término da relação de emprego, observando isso o legislador com base no princípio da continuidade da relação de emprego, incorporou nessa modalidade o maior número de verbas trabalhistas como:

Importa, assim, o pagamento de: aviso-prévio (inclusive a proporcionalidade da Lei n. 12.506/2011, se for o caso); 13º salário proporcional; férias proporcionais, com 1/3; liberação do FGTS, período contratual, com acréscimo de 40% (ressalvados os 10% de contribuição social que o empregador também tem de recolher, em favor do *fundo social* do FGTS, em vista do disposto no art. 1º, *caput*, da Lei Complementar n. 110, de 2001). (Delgado, 2019, p. 1351).

Vale ressaltar, que o aviso prévio que é direito irrenunciável do empregado, logo, se o empregador não quiser seu serviço deverá indenizar o aviso prévio ao empregado, ressalvado, em caso de empregado no prazo do

aviso prévio conseguir novo emprego, ficando assim nesse caso o empregador dispensado de efetuar o pagamento do aviso prévio.

Em que pese, é relevante ressaltar que, até o momento, não existe uma lei complementar específica para tratar da questão da dispensa arbitrária e sem justa causa, conforme previsto no art. 7º, inciso I da CF. A doutrina, muitas vezes, aborda esses termos como sinônimos. Nesse contexto, destaco a definição fornecida por Sérgio Pinto Martins:

imotivada ou arbitrária, em que não há um motivo específico para a dispensa do trabalhador; motivada ou sem justa causa, em que o trabalhador é dispensado por motivos de capacidade, tecnológicos, econômicos, financeiros; [...] Toda dispensa arbitrária é, porém, sem justa causa. Do contrário, não seria arbitrária (Martins, 2011. 348).

Por analogia, podemos considerar a situação do art. 165 da CLT, que estabelece: 'Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.' (CLT, 1943). Essa disposição, embora não diretamente vinculada à dispensa geral de empregados, oferece uma base conceitual que pode ser interpretada analogamente para resguardar os trabalhadores contra despedidas arbitrárias em outras situações."

Posto isto, surge um cenário de possível conflito entre os conceitos da Convenção 158 e da CLT. Enquanto a Convenção estabelece que a justificação para o término do contrato deve estar "relacionada com a capacidade, comportamento ou necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço" (Convenção 158, 1985), a CLT, por meio do art. 165, sugere que a dispensa arbitrária ocorreria pela ausência dessas causas.

Diante dessa potencial discrepância, caso a Convenção volte a ter vigência, seria necessário criar normas para regular essa situação. Nesse contexto, a criação de uma lei complementar, conforme exigido no art. 7º, inciso I da CF, se tornaria imperativa. Isso não apenas evitaria conflitos entre normas, mas também aprimoraria a situação da extinção do trabalho no contexto brasileiro.

1.7 MOTIVAÇÃO PARA DISPENSA

A determinação legal para o critério da motivação concentra-se nas rupturas elaboradas pelo empregador, uma vez que este é o polo que ostenta a característica da impessoalidade. Sua permanência, muitas vezes, não está vinculada à liberdade individual, especialmente quando o empregador assume a forma de pessoa jurídica. Essa ausência de pessoalidade em relação ao

empregador é o que assegura a garantia do princípio da continuidade da relação de emprego.

No que concerne ao empregado, a característica central de seu contrato é a pessoalidade. Portanto, como direito fundamental da liberdade, não há possibilidade de obrigá-lo a manter uma relação empregatícia desfavorável. Essa assimetria evidencia a importância de equilibrar os interesses das partes envolvidas no contrato de trabalho, assegurando a justiça e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao tratar da motivação que é ato direcionado ao empregador, ela consistiria na determinação da causa que gerou a ruptura do contrato de trabalho, o que levaria a conhecimento do empregado o motivo e critérios que levaram a sua dispensa sem justa causa. Como traz DELGADO:

O mais importante incentivo à permanência do contrato de trabalho — e, conseqüentemente, o mais importante elemento de afirmação jurídica do princípio da continuidade da relação de emprego — seria, entretanto, a incorporação, pelo Direito do Trabalho, do *critério motivado* para validação das rupturas contratuais trabalhistas. A incorporação, em síntese, de uma sistemática de *causas jurídicas relevantes* como fatores propiciadores da extinção do contrato empregatício. (Delgado, 2019, p. 1323).

Importa destacar que a dispensa desprovida de motivação é considerada, por alguns doutrinadores, como um poder potestativo do empregador totalmente absoluto, o qual entra em conflito com os aspectos sociais e pessoais envolvidos na ruptura do contrato de trabalho. Nesse contexto, a Constituição de 1988 trouxe uma inovação significativa ao art. 7º, inciso I, buscando estabelecer restrições ao término contratual por ato potestativo do empregador. Tal disposição reflete a preocupação constitucional em equilibrar as relações laborais, reconhecendo a necessidade de limitar o poder unilateral do empregador e salvaguardar os interesses sociais e individuais dos trabalhadores.

A Convenção 158 da OIT estabelece diretrizes cruciais no que diz respeito às rupturas contratuais, introduzindo o critério da motivação para as dispensas de empregados. Esse critério visa prevenir demissões arbitrárias e impulsionar uma abordagem mais justa nas relações de trabalho. A Convenção estabelece determinações específicas para a motivação, indicando que ela deve estar

relacionada à capacidade e comportamento do trabalhador, ou baseada em requisitos de funcionamento da empresa, serviço ou estabelecimento.

Dessa forma, considerando a importância desse aspecto nas relações de emprego e no contexto internacional, a próxima parte deste trabalho analisará a influência da OIT na aplicação de suas Convenções e Tratados em âmbito internacional.

2 DA IMPORTÂNCIA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL NA APLICAÇÃO DOS TRATADOS E CONVENÇÕES

2.1 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Quando se trata acerca da OIT vale apresentar que esta foi criada pelo Tratado de Versailles (Tratado da paz) em 1919, em que planejou a criação de uma entidade de caráter permanente que buscasse analisar as questões trabalhistas no âmbito internacional, tendo sua primeira Conferência Internacional Trabalho ocorrido no mesmo ano, em que se intitulou a OIT como um órgão ligado a Liga das Nações.

A organização internacional do trabalho teve três motivos que motivaram a sua criação, sendo o primeiro o sentimento de justiça social, o segundo o perigo de injustiça social e o terceiro a busca da igualdade nas condições de trabalho no regime internacional. Vale ressaltar que os motivos que ensejaram a criação foi o momento em que o organismo foi criado, posto o legado deixado pela 1ª Guerra Mundial que destruiu a Europa deixando com miséria e destruição dos trabalhadores na época.

Devido à necessidade de se garantir a existência de regras de trabalho mínimas a serem seguidas pelos países, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) surge para dedicar-se à promoção da justiça social, por meio da criação de convenções e de movimentos sociais para assegurar direitos internacionais. Com inquestionável importância, essa organização internacional tem exercido um papel de grande relevância, incentivando os países a adotarem as convenções e a criarem programas de atendimento aos direitos trabalhistas. (SILVA, 2022. p. 3)

Posto isto, vale trazer algumas outras finalidades como

o art. 3º da declaração de Filadélfia, estão a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; o emprego de trabalhadores nas ocupações possíveis em que possam ter a satisfação de trabalhar; o favorecimento das possibilidades de formação profissional e facilitação das transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando

as devidas garantias aos interessados; a adoção de normas referentes a salários e as remunerações[...] (Mazzuoli, 2019.pg. 1016)

Vale informar que a 86ª Conferência Internacional do Trabalho, determinou com princípios básicos e direitos fundamentais do Direito do Trabalho é que a “a justiça social é imprescindível para garantir uma paz universal e permanente” “o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para garantir a equidade, programa social e a erradicação da pobreza” (Geneva, 1998, Mazzuoli, p. 1016). Com essas declarações a Organização Internacional do Trabalho acabou por determinar o básico referente a proteção ao trabalhador.

Quando se trata da competência desse organismo, por se ressaltar que as decisões referentes as esses só se aplicam aos Estado-membros que realizaram adesão, posto que as convenções criadas podem ser ratificadas apenas por estes como também a obrigação de aplicar nos seus territórios.

2.2 QUANTO À ESTRUTURA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Quando a estrutura do Organização Internacional do trabalho ela é composta de órgão geral constituído pelos representantes dos Estados-Membros chamado de Conferência Internacional do Trabalho (ou Assembleia Geral), logo após possui o Conselho de Administração que é órgão de caráter executivo responsável por administrar a OIT e por último a Repartição Internacional do Trabalho que competente para tratar acerca da centralização e administração das informações, valendo ressaltar que há também outros órgãos na OIT como o Comitê de Liberdade Sindical e a Comissão de Peritos, direcionados a aplicação das normas criadas no âmbito internacional. Quanto a composição dos órgãos da OIT vale ressaltar que se trata de um órgão que se aplica o tripartismo, ou seja, eles são formados pelos representantes dos Estados, empregadores e trabalhadores.

Em tese, a Conferência Internacional do Trabalho é o órgão com supremacia, sendo que ela detém o poder de deliberar dentro do organismo, posto que é ela responsável por integral regulamentação internacional do trabalho e dos problemas referente a seus tratados, por meio das convenções internacionais, recomendações e resoluções.

A Organização possui como objetivo principal a busca por padronizações mínimas nas relações trabalhistas bem como garantias para melhores condições de trabalho no mundo, por meio de tratados que visam regulamentar o âmbito do trabalho no direito internacional, vale trazer a análise do autor Portela.

As normas de Direito Internacional do Trabalho contam com uma estrutura voltada a promover a sua aplicação, composta por órgãos e mecanismos que permitem que a OIT monitore o cumprimento das obrigações internacionais dos Estados na matéria e tome as providências cabíveis para dar concretude aos preceitos constantes das convenções e recomendações internacionais do trabalho. (Portela, 2017, p. 478)

Conforme a doutrina, o direito internacional do trabalho, não se agrega ao ramo do direito do trabalho, mas sim à ciência do direito internacional público, posto que os métodos, instrumentos, bem como institutos são os mesmos, fazendo que nesse caso a Organização Internacional do Trabalho, tem sua validade base no Direito Internacional Público.

Posto isto, o Direito Internacional do Trabalho é atualmente um ponto importante no direito internacional.

Vale descartar os objetivos do Direito Internacional do Trabalho:

- a) universalizar os princípios e as normas trabalhistas, a fim de garantir maior uniformidade em sua aplicação;
- b) difundir em âmbito global as regras de justiça social, fomentando a justiça e a paz nas relações de trabalho;
- c) impedir que razões econômicas impeçam os Estados de aplicar as normas internacionais de proteção ao trabalhador previstas nas convenções da OIT;
- d) estabelecer regras claras de reciprocidade dos Estados na aplicação das regras de trabalho entre os seus cidadãos; e
- e) proteger os direitos dos trabalhadores imigrantes, inclusive no que tange à conservação das garantias trabalhistas adquiridas no país de origem, relativamente aos seguros sociais (Mazzuoli, 2019, p. 1552-1553)

Nesse contexto, todos esses objetivos elencados buscam estabelecer a base para a definição de requisitos destinados à proteção do trabalhador em âmbito internacional, com o intuito de preservar tanto a dignidade da pessoa quanto o bem-estar social

2.3 DA FUNÇÃO NORMATIVA DA OIT

Posto isso, é relevante observar que o Direito Internacional do Trabalho, visando concretizar a proteção necessária aos trabalhadores, recorre à utilização de atos normativos conforme traz Mazzuoli:

- a) os *tratados internacionais* (bi ou plurilaterais concluídos entre Estados, e os multilaterais ou universais, que a OIT denomina de

convenções); e *b*) as *declarações, recomendações* ou *resoluções* (que não são instrumentos ratificáveis). (Mazzuoli, 2019. p.1533)

Esses objetivos, atualmente, transcenderam a mera relação recíproca entre Estados, alcançando também os organismos internacionais. Essa transformação ressalta a crescente importância do Direito Internacional do Trabalho como um instrumento eficaz não apenas entre nações, mas também no âmbito global, onde organismos internacionais desempenham um papel crucial na promoção e garantia dos direitos laborais.

Acerca da Organização Internacional do Trabalho, ela por meio de função normativa busca elaborar *convenções, recomendações* e *resoluções* demonstrando que sua natureza é essencialmente de controle e normativa entorno do cumprimento das *Convenções*, valendo ressaltar o conjunto formado pelas *recomendações* e *convenção* é chamado Código Internacional do Trabalho, desta forma ressalta-se que essas normas são o principal meio que a OIT possui para que a sociedade internacional aplique seus valores e princípios trabalhistas no ramo internacional valendo trazer o entendimento do Mazzuoli acerca desses instrumentos utilizados.

Na gênese, as *convenções* da OIT tinham por finalidade proteger apenas os trabalhadores da indústria. Posteriormente (por decisão da CPJI, de 1922), atingiram também os trabalhadores agrícolas. Com o passar do tempo, evoluiu-se para a proteção dos trabalhadores tanto do setor público como do privado, passando depois a também atingir os autônomos e cooperados. Atualmente, até mesmo grupos ou sociedades tradicionais, como os índios e povos tribais, são protegidos pelas *convenções* (destaque-se, *v.g.*, a *Convenção 169* de 1989). Essa “*ação normativa*” da OIT tem sido ao longo dos anos a *pedra angular* de todo o sistema internacional de proteção ao trabalho e ao trabalhador. (Mazzuoli, 2019. p. 1556-1557)

As *convenções*, quando ratificadas pelos Estados, são oficialmente reconhecidas como fontes formais do direito. Imediatamente, tais tratados criam direitos para os cidadãos, dependendo da interpretação do recebimento da *convenção* pelo Estado. No Brasil, conforme estabelece o art. 5º, §1º da Constituição Federal, normas que versam sobre direitos e garantias fundamentais podem ser aplicadas imediatamente. Esse entendimento ressalta a importância do reconhecimento e implementação imediata dessas *convenções* na esfera jurídica nacional, garantindo direitos fundamentais aos cidadãos brasileiros.

Quando tratamos da natureza jurídica das Convenções Internacionais do Trabalho, pode se trazer a conceituação do Mazzuoli,

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. (Mazzuoli, 2019, p. 1579)

Posto que está convenções se diferem de apenas tratados realizados entre Estado, que quando realizam acordos estão planejando vantagens recíprocas, o que difere da convenção que busca a universalização da proteção dos direitos trabalhistas, bem como que os Estados apliquem suas normas no direito interno.

Quanto a vigência das Convenções no âmbito internacional basta para isso que a mesma seja ratificada em regra por no mínimo dois Estados o pelo número determinado na Convenção. Vale apontar, que mesmo se dois estados as ratifiquem em seu ordenamento essas não terão qualquer efeito se não houver vigência no âmbito internacional.

Em regra, as convenções da OIT têm estabelecido que a sua vigência internacional terá início após o prazo de *doze meses* do registro de pelo menos duas ratificações no *Bureau* Internacional do Trabalho, competindo ao Diretor-Geral desse *Bureau* comunicar tal data a todos os Estados-membros da Organização. Uma vez em vigor internacional, a convenção obrigará cada um dos seus Estados-partes em relação à OIT, doze meses após a data em que registrar a respectiva ratificação (Mazzuoli, 2019. p. 1581)

Uma informação crucial sobre as Convenções é que o ato de denúncia só pode ser efetuado após um período de dez anos. Vale ressaltar que uma das características dessas convenções é a mutualização, ou seja, a saída de um Estado-Membro não afeta o tratado, nem mesmo resulta em sua extinção.

Ao abordarmos a importância do Direito Internacional na aplicação de tratados e convenções, destaca-se sua influência na uniformização do direito. As convenções da OIT, por exemplo, buscam promover melhores condições para os trabalhadores, tanto no âmbito internacional quanto no interno dos países que optam por adotá-las.

No próximo tema deste artigo, a Convenção 158 da OIT aborda a questão da dispensa arbitrária, visando limitar o poder de dispensa do empregador e

manter a relação empregatícia. A entrada desta convenção no ordenamento jurídico é um ponto controverso, tendo sido analisada pelo Supremo Tribunal Federal em três aspectos de constitucionalidade: formalidade, materialidade e o tema da denúncia.

3. CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO JURIDICO BRASILEIRO

3.1 HISTORICO DA CONVENÇÃO 158 DA OIT

Em análise, ao histórico da convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, ela teve sua aprovação pela Conferência Internacional do Trabalho na 68ª reunião, no ano de 1982 em Genebra, tendo ela começado a ter vigência no plano internacional a partir de 23 de novembro de 1985, ressaltando conforme está previsto no art. 19, aliena 5, b, da constituição da OIT que determina que cabe aos países-membros que participam da organização a submeter, em determinado prazo, a convenção a autoridade competente para julgar a matéria com objetivo em inseri-la no ordenamento jurídico nacional, ou seja, a vigência da convenção dependerá da ratificação do país signatário.

No Brasil, ele teve como início para ser ratificado no plano nacional a comissão tripartite do Ministério do Trabalho por meio da Portaria nº3.361/86, que aconselhou a utilização da Convenção no país. Portanto, com a indicação do Ministério do Trabalho, na data de 17 de setembro de 1992 o Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 68/1992 internalizou à norma ao ordenamento jurídico pátrio, sendo ratificada no país em 5 de janeiro de 1995 com data para entrar em vigor apenas em 5 de janeiro de 1996, ou seja, somente após doze meses a convenção entrou em vigor no país.

Na data de 20 de novembro de 1996, o governo brasileiro optou por realizar a denúncia da Convenção 158 da OIT por meio do Ofício 397, sendo esse encaminhado para o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, logo após no dia 20 de dezembro do ano de 1996 pelo Decreto nº 2.100, Fernando Henrique Cardoso atual presidente realizou a respectiva denúncia do referente convenção, determinando que ela deixasse de vigorar no país doze meses depois da promulgação da denúncia.

Perante a inconformidade referente a denúncia realizada pelo governo brasileiro, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) propuseram em 17 de junho de 1997 perante o Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN nº 1625-DF) contra o Decreto nº 2.100 que denuncia a convenção com o objetivo que ele fosse julgado inconstitucional com base no art. 49, Inciso I da CF/88.

Portanto, para a análise, será primeiro observada a Ação de Inconstitucionalidade 1480 e, posteriormente, para encerrar, a 1625.

3.2 CONSTITUCIONALIDADE FORMAL TRATADA PELA ADI-1480

Inicialmente, ressalta-se que existem duas teorias que tratam da validade formal das convenções no âmbito internacional: a teoria dualista e a monista. A análise será direcionada primeiro à teoria dualista, considerando sua importância no julgado da ADI-1480.

Assim, de acordo com a teoria dualista, os compromissos assumidos no direito internacional não têm automaticamente a capacidade de gerar efeitos jurídicos no direito nacional de um país. Eles dependem de serem recebidos pelo ordenamento jurídico interno, não sendo suficiente apenas a ratificação.

É importante destacar que dentro da teoria dualista, há uma vertente moderada que sugere que a incorporação de normas internacionais no direito brasileiro pode ocorrer por meio de atos infralegais, como decretos presidenciais. Contudo, é relevante observar que a teoria moderada diverge da abordagem radical, que defende que essa incorporação deve se dar exclusivamente por meio de lei.

Por outro lado, a teoria monista trata de maneira unificada o direito internacional e o direito nacional. Nas palavras de Mazzuoli (2019, p. 108), "Para a corrente monista, então, o Direito Internacional e o Direito interno são dois ramos do Direito dentro de um só sistema jurídico." Dessa forma, um tratado internacional, de acordo com essa teoria, pode ter aplicabilidade automática no direito nacional, sem a necessidade de ser transformado em uma norma de direito interno.

Segundo a perspectiva monista, o direito internacional e o nacional convergem harmonicamente, havendo uma sobreposição de normas, com o direito internacional ocupando uma posição superior ao direito nacional, conforme a visão de Hans Kelsen.

No contexto do direito brasileiro, a maioria da doutrina defende a aplicação da teoria monista. Nesse sentido, é relevante mencionar que o entendimento do Ministro Celso de Mello no julgamento da ADI-1480, aplicou a teoria dualista moderada no julgado. Essa abordagem destaca a complexidade e as nuances na aplicação das teorias no contexto jurídico brasileiro.

Paridade normativa entre atos internacionais e normas infraconstitucionais de direito interno.

- Os tratados ou convenções internacionais, uma vez regularmente incorporados ao direito interno, situam-se, no sistema jurídico brasileiro, nos mesmos planos de validade, de eficácia e de autoridade em que se posicionam as leis ordinárias, havendo, em consequência, entre estas e os atos de direito internacional público, mera relação de paridade normativa. Precedentes.

No sistema jurídico brasileiro, os atos internacionais não dispõem de primazia hierárquica sobre as normas de direito interno. A eventual precedência dos tratados ou convenções internacionais sobre as regras infraconstitucionais de direito interno somente se justificará quando a situação de antinomia com o ordenamento doméstico impuser, para a solução do conflito, a aplicação alternativa do critério cronológico ("lex posterior derogat priori") ou, quando cabível, do critério da especialidade. Precedentes. (Brasil, 1997)

Na análise da constitucionalidade formal da Convenção 158 da OIT, é evidente que ela seguiu os parâmetros necessários para sua entrada no ordenamento jurídico brasileiro como uma lei ordinária. Este processo envolveu a aprovação no Congresso Nacional, onde obteve quórum de maioria simples, ou seja, a aprovação da maioria relativa dos membros de cada casa legislativa. Posteriormente, foi publicada no Diário Oficial da União e passou pela chancela do Presidente da República por meio de um Decreto Presidencial, seguido por uma nova publicação para que pudesse começar a vigorar no país.

Portanto, no tocante à formalidade, todos os requisitos para uma norma ordinária foram respeitados. Nesse sentido, destaca-se o entendimento da Ministra Rosa Weber, que afirmou que "os tratados que não veiculam norma protetiva de direitos humanos assumem status hierárquico equivalente ao das leis ordinárias" (ADI-1480, p.19).

Portanto, no tocante ao pedido quanto à ADI-1480, impetrada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) e Confederação Nacional da Indústria (CNI), que questionou a validade dos decretos nº 68/92 e nº 1.855/96, os quais aprovaram e promulgaram a Convenção 158 da OIT, os fundamentos apresentados referem-se aos artigos nº 4 e 10 da referida convenção. O cerne da contestação baseia-se na alegação de inconstitucionalidade formal, argumentando que, por se tratar de matéria que versa sobre demissão sem justa causa na relação trabalhista, a convenção deveria ter seguido o processo legislativo de uma lei complementar, especialmente considerando o art. 7 da CF, inciso I, que trata do tema (Vasconcellos, 2010, p. 66, apud Mayer, 2014, p. 85). Vale ressaltar o julgado do Ministro Celso de Mello em relação ao tratamento da convenção. Este aspecto destaca a relevância do embate jurídico sobre a constitucionalidade da Convenção 158 da OIT no contexto brasileiro:

O primário da Constituição, no sistema jurídico brasileiro, é oponível ao princípio *pacta sunt servanda*, inexistindo, por isso mesmo, no direito positivo nacional, o problema da concorrência entre tratados internacionais e a lei fundamental da República, cuja suprema autoridade normativa deverá sempre prevalecer sobre os atos de direito internacional público.

Os tratados internacionais celebrados pelo Brasil – ou os quais o Brasil venha aderir – não podem, em consequência, versar matéria posta sob reserva constitucional de lei complementar. É que, em tal situação, a própria Carta Política subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio normativo da lei complementar, que não pode ser substituída por qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já incorporados ao direito positivo interno. (Brasil, 1997).

Tendo em vista a decisão do Ministro, o pedido relacionado ao embate da norma considera que o fato de ela ser uma norma que deve ser equiparada a uma lei ordinária a torna inconstitucional, pois entra em conflito com o texto da Constituição. Conforme explicado no julgado, a exigência de acordo com o art. 7, inciso I, é de lei complementar, o que impede a Convenção entrar e vigor no direito interno, posto conforme explicado no artigo a norma não pode ter caráter de lei complementar.

Portanto, vale informar que o julgamento da ADI não continuou devido à denúncia realizada pelo Presidente da República acerca da Convenção. A ADI 1480 foi arquivada pelo Supremo Tribunal Federal pela perda do objeto, como explicado pela decisão do Ministro Celso de Mello.

[...] deixou de existir o próprio objeto sobre o qual incidiram os atos estatais - Decreto Legislativo nº 68/92 e Decreto nº 1.855/96 - 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. (Brasil, 2013, apud Zangrande, 2016, p. 106)

Essa situação destaca a lacuna legislativa persistente na regulamentação da dispensa arbitrária ou sem justa causa, ressaltando a importância do debate jurídico sobre a denúncia de tratados internacionais e seu impacto no ordenamento jurídico nacional. Por fim, é importante ressaltar que, até o momento, não foi promulgada nenhuma lei complementar para regulamentar a dispensa arbitrária ou sem justa causa, conforme estabelecido no art. 7, inciso I, da CF/88. Isso se deve ao resultado do julgamento da ADI 1625, que optou por manter a denúncia realizada da referida Convenção conforme vai ser explicado sobre a constitucionalidade da ADI-1625.

(a redação de seu trabalho está bastante confusa... é necessário fazer uma revisão profunda no texto, para que fique mais fluido e, por certo, considerar acentuação, concordância, regência, uso de maiúsculas etc.)

3.4 CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL TRATA PELA ADI-1480

No que tange à constitucionalidade material, é essencial considerar o entendimento de Nascimento (1996, p. 7, apud Mayer, 2014, p. 90), que argumenta pela inconstitucionalidade material da Convenção 158. Ele ressalta que as normas estabelecidas na Convenção entram em conflito com o direito constitucional nacional de proteção contra a dispensa sem justa causa ou arbitrária, conforme previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), art. 10. Este dispositivo assegura estabilidade especial para alguns cargos, como o de dirigente sindical (art. 8º, VIII da CF/88). Em situações como essas, a Convenção poderia colidir com o direito brasileiro, já que não teria autoridade para ordenar a reintegração do empregado. Dessa forma, o autor argumenta pela inconstitucionalidade da Convenção, destacando que o art. 10 valoriza o direito nacional em casos de dispensa sem justa causa.

Vale salientar que, em consonância com Mayer (2014, p. 92), entende-se que o fato de a Convenção ter permanecido sem vigência no Brasil durante anos

não decorreu da sua inconstitucionalidade material ou formal, mas sim devido ao confronto com os ditames econômicos nacionais.

Essa tese é reforçada pelo julgamento da ADI-1625-DF, que confirmou que a denúncia realizada pelo Presidente, de forma unilateral, é sim inconstitucional, evidenciando motivações pautadas em interesses econômicos.

Diante disso segue a análise do julgamento da ADI- 1625 na próxima, seção do respectivo artigo.

3.5 DA CONSTITUCIONALIDADE DA DENÚNCIA TRATADA NA ADI-1625.

No que diz respeito à constitucionalidade da denúncia, dois pontos cruciais devem ser analisados nos âmbitos internacional e nacional, considerando os artigos 16, que trata da ratificação, e 17, que trata da denúncia, da Convenção nº 158.

No cenário internacional, surgem duas correntes doutrinárias que interpretam o artigo 17 dessa Convenção. A primeira corrente sustenta que o prazo de 10 anos para a denúncia deve ser contado a partir da data de vigência da norma no plano internacional. Assim, conforme essa interpretação, o Brasil teria a faculdade de realizar a denúncia entre 23/11/1995 e 23/11/1996. Isso se concretizou com o envio da denúncia à OIT, promulgada pelo decreto 2.100 em 23 de novembro de 1996.

A segunda corrente argumenta que o prazo de 10 anos tem início com a ratificação pelo Brasil, sendo, portanto, a contagem iniciada em 05/01/1995. Nesse contexto, Vasconcellos defende que o prazo começa com a ratificação (Vasconcellos, 2010, p. 66, citado por Mayer, 2014, p. 84).

A questão é que a denúncia apenas produziu efeitos internos com a publicação do Decreto 2.100, em 23 de novembro de 1996. No entanto, mesmo se for considerada a denúncia realizada com base na vigência internacional, a Convenção só poderia ter sido denunciada até 22 de novembro de 1996, já que a Convenção nº 158/OIT entrou em vigor, no âmbito internacional, em 23 de novembro de 1985. Porém, o Decreto de denúncia foi publicado apenas em 23 de novembro, e, ainda, para produzir efeitos a partir de 20 de novembro do ano seguinte (Vasconcellos, 2010, p.75 apud Mayer 85)

Portanto, quando parte da doutrina sustenta que o prazo para a denúncia começa com a ratificação da Convenção no direito nacional, a denúncia realizada pelo Governo brasileiro teria início da contagem do prazo em 23/11/1995.

Ao abordarmos a questão da denúncia sob a perspectiva do direito constitucional brasileiro, surge a consideração do art. 49, I da CF/88, que confere ao Congresso Nacional a competência para "Resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional" (Brasil, 1988).

Dessa forma, de acordo com a Constituição, a denúncia deveria ter partido de uma iniciativa do Congresso Nacional, conforme sustenta Vasconcellos (2010, apud Mayer, 2014, p. 85). Segundo essa visão, a denúncia realizada de forma unilateral pelo Presidente da República seria considerada materialmente inconstitucional.

Essa interpretação destaca a importância do papel do Congresso Nacional no processo de denúncia de tratados, respeitando a competência constitucional atribuída a essa instituição.

Em síntese no julgado, da ADI 1625-DF nesse mesmo sentido seguiu a ministra Rosa Weber em que:

O art. 49, I, da Constituição da República não restringe a competência do Poder Legislativo à aprovação dos tratados – decidir positivamente Plenário Virtual - minuta de voto - 19/05/2023 25 sobre a incorporação de tratados. Ao afirmar, seguindo a tradição republicana, a competência exclusiva do Congresso Nacional para “resolver definitivamente sobre tratados” e não apenas para “aprovar tratados”, o Constituinte de 1988 realizou uma clara e deliberada opção semântica para conferir à Casa do Povo, no regime democrático, tanto o juízo positivo sobre a incorporação de tratado – aprovação – quando o juízo negativo – desincorporação. (Brasil, 2023)

Portanto, é relevante mencionar o julgamento que prevaleceu, destacando o entendimento do Ministro Dias Toffoli sobre denúncias de tratados internacionais realizadas unilateralmente pelos Presidentes da República. Segundo sua interpretação, tais denúncias são consideradas inconstitucionais. Contudo, considerando o marco temporal e com base no princípio da segurança jurídica, decidiu-se manter o decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996 (ADI-1625, 2023, p. 25). Essa decisão impõe, posteriormente, a necessidade de o Poder Legislativo tratar da matéria relacionada à denúncia de tratados internacionais, conforme o julgado.

Por fim, formulo apelo ao legislador para que elabore disciplina acerca da denúncia dos tratados internacionais, a qual preveja a chancela do

Congresso Nacional como condição para a produção de efeitos na ordem jurídica interna, por se tratar de um imperativo democrático e de uma exigência do princípio da legalidade. (Brasil, 2023, P. 26)

CONCLUSÃO

Portanto, pode-se concluir que no ponto da Convenção 158 da OIT possui suma importância para o direito do trabalho brasileiro, no tocante, que trouxe valores para a dispensa no ordenamento jurídico, tendo em vista, seu tratamento no tocante a dispensa arbitrária, posto que isso influenciou na formulação da dispensa arbitrária traga pela CLT. Posto que a Consolidação das Leis do Trabalho trata de solucionar o problema acerca do tratamento da dispensa arbitrária conceituado, criando a sim duas formas de dispensa a arbitrária e a sem justa causa, dois institutos diferentes trazidos pela Constituição e que trazem também pontos importantes acerca da segurança, bem como verbas diferentes quando ocorrer o fim da relação empregatícia, ressalvado que até o presente momento não existe lei complementar para tratar do assunto complementado o art. 7, I da CF.

Vale, também, ressaltar o ponto acerca da Inconstitucionalidade do Decreto 2.100 que era previsto ser informal perante a constitucionalidade brasileiro, posto que fere o art. 49, I da CF, ressalvado que apesar de ser inconstitucional a decisão da ADI 1625 em declarar a inconstitucionalidade, mas optar por manter a denúncia visando a segurança jurídica posto o lapso temporal foi um ponto importante no direito pátrio.

No entanto, pontos interessante foi em se concluir a inconstitucionalidade formal da norma no julgamento da ADI 1480 onde trouxe um marco no direito constitucional acerca de normas internacionais que irão incorporar o ordenamento jurídico brasileiro, posto que normas internacionais devam aderir ao sistema de direito brasileiro como leis ordinárias, ressalvado que não poderão entrar em conflito com normas constitucionais como foi o ocorrido, em que se requiritava uma lei complementar, posto que a Constituição já regulava acerca do tema disposto na Convenção.

Posto isto, a Constitucionalidade material da norma foi ponto interessante, tendo em vista, que no quesito materialidade a norma não infringiu qualquer requisito do direito constitucional, nem mesmo trabalhista, posto que acabou por

colaborar com o direito para reforma do ramo do trabalhista para torna a dispensa arbitrária algo mais seguro para o trabalhador e para a relação empregatícia e a geração de emprego e renda no país.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade nº 1.480. Requerentes: Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional da Indústria. Requeridos: Presidente da República e Congresso Nacional. Relator: Ministro Celso de Mello, Brasília-DF, 04/ 09/1997. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?tipoConsulta=PROC&numeroProcesso=1480&siglaClasse=ADI>>. Acesso em: 05 de abril de 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura e Central Única dos Trabalhadores. Requerido: Presidente da República. Relator: Ministro Maurício Corrêa., Brasília-DF, 19/06/2023 Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=1625&classe=ADI&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 05 de abril de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 de abril de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Súmula nº 212 – DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA. Tst Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: < https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas> Acesso em: 09 de Junho de 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v.7, 1943.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriore.18. ed.— São Paulo: 2019

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. - São Paulo: Adas, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual de Direito do Trabalho**. 13. Ed – São Paulo: Saraiva Educação. 2020.

MAYER, ELISA. A FALTA DE EFICÁCIA DA GARANTIA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA. Monografia: Universidade Federal de Santa Catarina Centro de Ciências Jurídicas Departamento de Direito. Florianópolis, 2014.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público / Valerio de Oliveira Mazzuoli. – 12. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2019.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm.

VARELLA: Acesso em 10 de Julho de 2023.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito Internacional Público e Privado: Incluindo Noções de Direitos Humanos e Direito Comunitário/Paulo Gonçalves Portela – 9.ed.rev, atual e ampl. Salvador. JusPODIVM, 2017.

SILVA, Anderson Miguel Fonseca. da. IMPORTÂNCIA DA OIT NO CENÁRIO INTERNACIONAL E NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Revista Científica FESA, [S. l.], v. 1, n. 10, p. 3–16, 2022. DOI: 10.29327/235797.1.10-1. Disponível em: <https://revistafesa.com/index.php/fesa/article/view/100>. Acesso em: 12 nov. 2023.

VARELLA, Marcelo D. Direito internacional público / Marcelo D. Varella. - 4. ed. - São Paulo: Saraiva, 2012.

ZANGRANDE, Edson Antony. A Convenção 158 da OIT e a problemática de sua validade frente ao ordenamento jurídico brasileiro. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 5, n. 48, p. 104-120, mar. 2016