

**XXVII ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI SALVADOR – BA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ELDA COELHO DE AZEVEDO BUSSINGUER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFBA

Coordenadores: Elda Coelho de Azevedo Bussinguer; Marco Antônio César Villatore – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-595-9

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Cidade Sustentável e Diversidade Cultural

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Salvador, Brasil).

CDU: 34



XXVII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI SALVADOR – BA DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os dezenove trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, apresentados no XXVII Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em Salvador/BA, entre os dias 14 a 16 de junho de 2018.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A primeira exposição ocorre com o trabalho “DA NECESSIDADE DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR FRENTE À PRÁTICA DO DUMPING SOCIAL NO AMBIENTE LABORAL” de MURIANA CARRILHO BERNARDINELI e de JOSSIANI AUGUSTA HONÓRIO DIAS, em que as autoras fazem uma análise sobre a efetivação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana em relação ao “Dumping” social.

Na sequência, MARCELO LUCCA e VÍVIAN DE GANN DOS SANTOS, no artigo “REFORMA TRABALHISTA E O TELETRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA”, discutem as modificações trazidas pela reforma trabalhista, principalmente em relação às normas de segurança do trabalho, cuja averiguação é complicada.

Neste momento a autora ÉRICA SILVA TEIXEIRA apresenta o tema “AS IMPLICAÇÕES JURÍDICAS SOBRE A PROIBIÇÃO DE RELACIONAMENTOS AFETIVOS ENTRE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, em que aborda a possibilidade ou não de relacionamentos afetivos entre empregados, sendo importante a utilização de métodos de ponderação de interesses.

A questão envolvendo os direitos da pessoa com deficiência em relação aos novos documentos, com o Estatuto, além da Convenção da Organização das Nações Unidas e da legislação brasileira é a discussão travada no artigo “O EMPREGO FORMAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO”, por LARISSA DE OLIVEIRA ELSNER.

Em seguida foi abordado o problema que a globalização trouxe em relação à crise do Estado Social e as relações laborais, no artigo “REFLEXÕES SOBRE A CRISE DO ESTADO SOCIAL DEVIDO A GLOBALIZAÇÃO E SEUS REFLEXOS NO DIREITO DO TRABALHO”, apresentado por EUSELI DOS SANTOS.

As autoras ANNA LETICIA PICCOLI e ROSANE MACHADO CARNEIRO, com o seu trabalho intitulado “O BALANCING TEST COMO TÉCNICA DE PONDERAÇÃO NAS QUESTÕES DE LIMITAÇÃO DA LIBERDADE DE EXPRESSÃO DO PENSAMENTO DO TRABALHADOR”, discutem a utilização da técnica do “balancing test” como parâmetros analisando casos concretos, com o intuito de se chegar à efetiva liberdade de expressão do pensamento.

MIRELLA KAREN DE CARVALHO BIFANO MUNIZ, além de muito bem apresentar o tema “O TABELAMENTO DA INDENIZAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL NO DIREITO DO TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA: VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” demonstrou a sua força de vontade em representar o coautor, Ronaldo Mayrink de Castro Garcia Dias, que infelizmente faleceu em um acidente de automóvel apenas um mês antes do Congresso.

As questões relativas ao Direito Coletivo do Trabalho com base no negociado sobre o legislado são tratadas por LEANDRA CAUNETO ALVÃO e LEDA MARIA MESSIAS DA SILVA no artigo “REFORMA TRABALHISTA - NEGOCIADO SE SOBREPÕE AO LEGISLADO: ANÁLISE À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL”.

A controvertida possibilidade de dispensas coletivas pela Lei 13.467/2017 é abordada no artigo “BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE AS DISPENSAS EM MASSA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017”, por KAROLYNNE GORITO DE OLIVEIRA.

A temática dos direitos fundamentais da Pessoa com Deficiência também foi objeto do artigo apresentado por Fernanda Resende Severino denominado “DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO TRABALHO DIGNO NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO”.

De outra parte, YNES DA SILVA FÉLIX assenta comentários quanto à Convenção 158 da OIT e a necessidade de motivação para a dispensa, no artigo “DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO Nº. 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO”.

Em sequência, trata-se da questão da reforma trabalhista e a terceirização e sua relação com a subordinação no artigo “O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM NO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL”, por THIAGO CIRILLO DE OLIVEIRA PORTO.

A seguir, WAGNER CAMILO MIRANDA aborda a figura do avanço da tecnologia e a possibilidade de surgir lista suja com não contratação de empregados que já tenham ajuizado ações trabalhistas, no artigo “A PUBLICIDADE DO NOME DO RECLAMANTE VIA APLICATIVO JTE (JUSTIÇA DO TRABALHO ELETRÔNICA) EM PAUTAS DE AUDIÊNCIAS E A PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA ATRAVÉS DAS ‘LISTAS SUJAS’”.

No artigo “ESCRAVOS DA MODA: UMA ANÁLISE EMPÍRICA SOBRE O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NA INDÚSTRIA DA MODA”, uma das autoras LARISSA PIMENTEL GONÇALVES VILLAR, aborda questões em que a situação análoga à escravidão ocorre, inclusive na indústria da moda.

MARIA JÚLIA BRAVIEIRA CARVALHO explica o tem “INTERVALO INTRAJORNADA: UMA ANÁLISE DO ART. 611-A, III DA CLT SOB A PERSPECTIVA DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR”, principalmente o problema da redução do intervalo para 30 minutos mesmo para os trabalhadores acima de seis horas de trabalho diárias.

O Juiz Trabalhista JOSÉ ARNALDO DE OLIVEIRA explicou o estudo doutrinário, além do jurisprudencial, sobre o tema “O DIREITO DE IMAGEM DO EMPREGADO E O USO DE FARDAMENTO COM LOGOMARCA E/OU IMAGENS DE PRODUTOS DOS FORNECEDORES DO EMPREGADOR”.

Com o artigo “A REGULAMENTAÇÃO DA PROSTITUIÇÃO E O COMBATE À MARGINALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO”, SUIARA HAASE PACHECO traz luz à discussão a viabilidade da regularização do trabalho do profissional do sexo, sempre em respeito à legislação nacional.

“AS NOVAS TECNOLOGIAS COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO: UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO COMO MEIO DE INSERÇÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO” é o tema explicado pela autora MARYLAD MEDEIROS DA SILVA, sendo a reforma trabalhista e as novas tecnologias, como possíveis geradores de novos empregos a pessoas com deficiência.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, do XXVII Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e, quiçá, a aplicação pelas comunidades acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer – Faculdade de Direito de Vitória

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR, UNINTER e UFSC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DISPENSA IMOTIVADA NO BRASIL E A CONVENÇÃO N.º 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

DISPENSA IMOTIVADA IN BRAZIL AND CONVENTION NO. 158 OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

**Antônio Leonardo Amorim ¹
Ynes Da Silva Félix**

Resumo

Nesse trabalho será analisada a dispensa imotivada com o objetivo de verificar se está em consonância com a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho a qual é instrumento normativo protetor da dispensa imotivada. Esse documento internacional foi ratificado pelo Brasil e depois denunciado, o que é suficiente a demonstrar que houve a avanço no sentido de proteção da garantia do emprego aos trabalhadores, pelo art. 7º, I, da CF, e depois retrocesso. Para realizar a presente pesquisa vamos fazer uso do método indutivo e dedutivo, de pesquisa bibliográfica e documental, com uso da doutrina e normas internacionais.

Palavras-chave: Dispensa imotivada, Brasil, Convenção, Direitos humanos, Oit

Abstract/Resumen/Résumé

This paper will analyze the immunity waived the objective of verifying that it is in line with Convention N.º 158 of the International Labor Organization, which is a normative instrument protecting the unmotivated dispensation. This international document was ratified by Brazil and then denounced, which is sufficient to demonstrate that there has been progress in the protection of the guarantee of employment to workers, according to art. 7, I, of the CF. In order to carry out the present research we will make use of the inductive and deductive method of bibliographical and documentary research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Exemption unmotivated, Brazil, Convention, Human rights, Oit

¹ Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, bolsista CAPES.

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho no Brasil busca garantir o cumprimento dos mandamentos internacionais de promoção de direitos humanos e sociais dos trabalhadores, por ora conseguir o cumprimento por vezes não.

Historicamente a garantia do emprego em conformidade com a Declaração dos Direitos do Homem teve sua garantia estendida pela Convenção n.º 158, da Organização Internacional do Trabalho, a qual por meio de seu texto garante aos empregados o direito de não serem despedidos sem um justo motivo.

Despedir um empregado sem motivo é fator suficiente a violar direitos humanos e sociais dos trabalhadores, com isso, o Brasil em 1996 ratificou e introduziu no plano interno a Convenção n.º 158, da OIT, garantindo aos trabalhadores a permanência no emprego, estabelecendo que o empregador poderá despedir seu empregado apenas quando da ocorrência de condições específicas, as quais devem ser justificadas.

Em razão do grande avanço na promoção de garantia do direito a permanência no trabalho, por ato unilateral, o Brasil no mesmo ano que ratificou denunciou a Convenção garantidora de direitos fundamentais, retrocedendo em direitos garantia e direitos humanos fundamentais aos trabalhadores.

Com isso, indaga-se a despedida imotivada por ato do empregador é fato suficiente a ensejar a violação de direitos humanos e sociais aos trabalhadores? Se a ratificação da Convenção e posterior denúncia é retrocesso de direitos humanos e sociais?

Dessa forma, o presente artigo, será desenvolvido a partir do método indutivo e dedutivo, por meio de material bibliográfico e documental, com o objetivo geral de demonstrar que a dispensa imotivada ou sem justa causa é forma de violação de direitos humanos e sociais dos trabalhadores.

Essa pesquisa foi dividida em três partes. A primeira traz a o que é dispensa imotivada, a segunda parte se discute a Convenção n.º 158, da OIT e sua contraposição a dispensa imotivada e, por fim, é será analisada a dispensa imotivada como forma de violação a direitos humanos e sociais.

Pois bem, considerando tais explanações fazem-se necessários verificar o que a doutrina vem relatando sobre a dispensa imotivada e seus efeitos na comunidade, bem como o

posicionamento da jurisprudência e internacional, em especial em atenção aos documentos internacionais ratificados pelo Brasil.

Por essa razão, faz-se necessário trazer a discussão esse tema que é demasiadamente importante para a sociedade.

2 DISPENSA IMOTIVADA OU SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

No direito do trabalho brasileiro vige o princípio da continuidade da relação de trabalho, o qual favorece a presunção da continuidade dos contratos de trabalho por prazo indeterminado dos empregados, sendo suficiente a fazer com que se interprete a indeterminação do contrato de trabalho a partir desse princípio (DELGADO, 2017, p. 618).

A dispensa imotivada ocorre quando o empregador por ato unilateral põe fim ao contrato de trabalho sem qualquer justificativa para tê-lo rescindido. Nessa perspectiva Georgenor de Sousa Franco Filho (2015, p. 195) afirma que “a dispensa imotivada se dá sem justa causa, e ocorre sem que o empregado tenha praticado qualquer ato justificador dessa saída corolário do direito potestativo do empregador de dar por findo o contrato de trabalho”.

O ato do empregador em manifestar sua vontade de rescindir o contrato de trabalho com o empregado deve ser expresso e inequívoco, a fim de que possa o empregado ter considerado rescindido seu contrato de trabalho, com o fim mediato de se programar financeiramente e particularmente para isso.

O contrato de trabalho se inicia com a contratação do empregado para que esse realize as atividades para o empregador, o contrato tem sua vigência e pode-se chegar ao final por meio da sua extinção, dentre essas formas de extinção temos a dispensa imotivada ou sem justa causa.

A extinção do contrato de trabalho pode ocorrer de três formas, as quais são conhecidas como extinção, dissolução, cessação, terminação, desconstituição (FRANCO FILHO, 2015, p. 194). A extinção propriamente dita do contrato de trabalho pode ser dividida em três formas, rescisão, resilição e resolução, a que nos interessa no caso em estudo são as formas de resilição, que é a forma utilizada pelo empregador de forma imotivada rescindir o contrato de trabalho com seu empregado, porém, antes, se faz necessário explicar as outras formas de extinção.

Rescisão do contrato de trabalho é uma das formas da extinção do contrato, que ocorre em razão da verificação de algum tipo de nulidade ou vício insanável no contrato de

trabalho, como é o caso da ilicitude do contrato de trabalho, realização desse termo em condições inadequadas (FRANCO FILHO, 2015, p. 194).

De outro lado, a resolução ocorre quando o empregado no curso do contrato de trabalho incorre em alguma das faltas graves contidas no artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, fazendo com que o contrato de trabalho tenha por seu fim a extinção por justa causa, a qual é demasiadamente prejudicial ao empregado, por receber menos verbas rescisórias (FRANCO FILHO, 2015, p. 195).

A rescisão, objeto de estudo nesse tópico, ocorre de três formas, a primeira é por meio de incentivo, onde o empregador por meio de plano de desligamento voluntário incentiva o empregado a rescindir seu contrato de trabalho e, por isso receberá algumas vantagens como por exemplo acréscimos suplementares à rescisão contratual.

Outra forma é a despedida, onde o empregador mesmo que sem motivos, considerada pela doutrina como dispensa imotivada (GODINHO, 2017), que fará com que o empregado receba a maior quantidade de verbas rescisórias quando do término de um contrato de trabalho.

Ainda como forma de rescisão do contrato de trabalho temos a forma de extinção do contrato de trabalho pelo pedido de demissão, onde o empregado por sua própria iniciativa informa ao empregador o seu interesse em rescindir o contrato, ocorre que nesse caso receberá menos verbas trabalhistas.

Não se pode confundir a dispensa imotivada com dispensa arbitrária, nessa forma de por fim ao contrato de trabalho o empregador apenas por um capricho ou motivado por vingança do empregado decide por fim ao contrato de trabalho despedindo o empregado.

Muito embora vige no sistema jurídico brasileiro que o empregador tem o pleno direito de rescindir o contrato de trabalho com seus empregados, essa não é a melhor forma de poder considerar a incidência do direito do empregador sobre direitos dos empregados, justamente porque o art. 7º, I, da CF, afirma que os empregados terão direito à proteção do trabalho contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Por via de regra, qualquer empregado está sujeito a ter rescindido seu contrato de trabalho de forma unilateral pelo empregador, sem que seja a ele resguardado direitos e garantias fundamentais para a efetivação da sua plenitude como ser humano portador de direitos e garantias fundamentais.

Ocorre que determinadas figuras de empregados não podem ser despedidos de formas imotivadas, em razão da função que ocupam ou até mesmo por estarem em condições

peculiares suficientes a inibir a dispensa imotivada, nesse sentido Amaury Mascaro Nascimento (2014, p. 1.148) explica:

Basta lembrar a proibição da dispensa imotivada ou sem justa causa em determinadas situações, nas quais uma das condições da eficácia do ato de despedir é a inexistência de proteção ao empregado por meio da garantia da continuidade do vínculo, como nos casos de dirigentes sindicais, gestantes e outros tantos, nos quais um interesse social maior se sobrepõe, retirando o caráter potestativo do ato patronal presente quando nenhum óbice legal ou convencional o impede.

Pois bem, esses empregados por lei não podem ser despedidos de forma imotivada, sendo necessário que o empregador quando pretender ter por rescindido o contrato de trabalho deverá para alguns casos aguardar o lapso temporal em que a estabilidade alcançou o contrato de trabalho (gestante) ou proceder à dispensa desse empregado por meio de procedimentos processuais, o qual é conhecido como inquérito judicial para apuração de falta grave.

Por isso, a forma de despedida por ato do empregador deve-se alinhar ao que está resguardado por normas internacionais, até mesmo porque são normas essas normas internacionais que por estarem livres de qualquer pressão política ou social são erigidas com o único fim de promover a melhor condição social aos trabalhadores.

Como se verá a diante o órgão internacional que cuida dos direitos dos trabalhadores é a Organização Internacional do Trabalho, a qual tem como objetivo principal com suas normas resguardar direitos humanos e sociais dos trabalhadores.

Despedir imotivadamente um empregado, sem que a intenção do empregador esteja de acordo com alguma situação vivida na empresa é suficiente a violar a dignidade da pessoa humana, pois como é sabido o empregado socialmente trabalha para prover o seu sustento e de seus familiares.

Os empregados quando diante de um contrato de trabalho contínuo em razão do contexto histórico que é imposto pelo princípio da presunção da continuidade das relações de emprego tem em mente que seu trabalho continuará em razão da presunção relativa, com base nisso, a fim de se promover socialmente passa a adquirir bens, fazer compromisso com o salário adquirido no trabalho.

De outro lado, a surpresa do empregador que imotivadamente rescinde o contrato de trabalho desse empregado está violando a presunção por ele adquirida durante o curso do contrato de trabalho, sendo suficiente a ensejar violações.

Quando da rescisão contratual imotivadamente o empregado terá direito a verbas rescisórias, que muito embora sejam no maior grau de verbas não são suficientes para

justificar a ocorrência da dispensa imotivada. Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1.286) em sua doutrina afirma que as verbas rescisórias quando da rescisão por ato do empregador são:

Tal modalidade de ruptura incorpora o maior número de verbas rescisórias trabalhistas (ao lado da ruptura contratual por justa causa empresarial, a rescisão indireta). 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).

Muito embora essa modalidade de rescisão contratual comparada com outras em que o empregado receberá menos verbas trabalhistas, não pode ser suficiente a ser aceita como meio de por fim ao contrato de trabalho, justamente porque não é juridicamente adequada frente aos compromissos de promoção de direitos humanos e sociais firmados internacionalmente.

Por isso, a dispensa do empregado deve ser acompanhada de motivação, com o objetivo de evitar futuras frustrações em razão de compromissos por ele firmado com outrem, bem como estar em consonância com direitos humanos e sociais firmados internacionalmente pelo Brasil.

3 CONVENÇÃO N.º 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – FORMA DE GARANTIA DE DIREITOS HUMANOS E SOCIAIS

A norma internacional instituída pela Organização Internacional do Trabalho de n.º 158, tem como principal objetivo normatizar a regulação da dispensa do trabalhador de seu posto formal de emprego.

Como comentado, vige atualmente no Brasil que o empregador pode despedir seus empregados quando bem entender, e os que firmam esse posicionamento fundamentam que o empregador é aquele que assalaria, admite e dirige a prestação de trabalho (art. 3º, CLT), logo, cabe a ele o poder de decidir sobre os caminhos de sua empresa.

Pois bem, com o objetivo de minimizar essa situação, pensando no bem estar do empregado e com vistas à garantia do pleno emprego, a OIT trouxe como norma mandamental à Convenção n.º 158, a qual expressamente proíbe a dispensa imotivada do empregado, sendo que o empregador deve fundamentar por qual razão está rescindindo com o contrato com seu empregado.

Essa norma internacional foi ratificada pelo Brasil e teve sua Carta de Ratificação depositada em 5 de janeiro de 1995, por isso, foi submetida ao Congresso Nacional para que realizasse o exercício constitucional de competência, sendo que aprovou o texto da Convenção, a qual entrou em vigor por meio do Decreto Legislativo n.º 68, de 16 de setembro de 1992, nos seguintes termos:

Art. 1º É aprovado o texto da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o término da Relação de Trabalho por iniciativa do empregador, dotada em Genebra, em 1982.

Parágrafo único: São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida convenção, bem aqueles que se destinem a estabelecer ajustes complementares.

Art. 2º. Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação. (...)
(SENADO FEDERAL, 1992).

Porém, apenas onze anos depois o Decreto Promulgador n.º 1.885, de 10 de abril de 1996, foi quem deu a devida publicidade à Convenção n.º 158, da Organização Internacional do Trabalho em todo território nacional (BRASIL, 1996).

Ao entrar em vigor os empregados passaram a ter mais garantias de permanência no emprego, justamente porque a referida Convenção não permitia que o empregador demitisse o empregado sem um motivo justificante, que se baseie nas necessidades funcionais da empresa, estabelecimento ou serviço, conforme art. 4º, do Decreto n.º 1.885/1996.

Veda inclusive que o empregador possa despedir o empregado mesmo que o motivo esteja relacionado ao “seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade”, o que está expressamente exposto no art. 7º, do diploma normativo mencionado.

Ainda, garantia ao empregado o direito de recorrer da decisão que determinou o término da sua relação de trabalho a um organismo neutro, aqui considerado como um Tribunal do Trabalho, nos seguintes termos:

Art. 7º. Seção C.

1. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal do trabalho uma junta de arbitragem ou um árbitro.

2. Se uma autoridade competente tiver autorizado o término, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá variar em conformidade com a legislação e a prática nacionais.

3. Poder-se-á considerar que o trabalhador renunciou a se direito de recorrer contra o término de sua relação de trabalho se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável após o término.

Pois bem, essa garantia atrelada a necessidade de justificação prévia do empregador em dizer ao seu empregado por qual razão estava sendo dispensado é suficiente para que possa rever seu posto de trabalho, até mesmo porque a dispensa imotivada é algo extremamente prejudicial ao empregado.

É prejudicial porque o empregado quando está na empresa a um bom tempo passa a fazer compromisso com o salário e, quando recebe a informação de que seu contrato de trabalho foi rescindido é fato extremamente prejudicial, pois com grande probabilidade não conseguirá arcar com seus compromissos particulares.

De outro norte, o fato dessa garantia incomodou demais os empregadores, pois a Convenção era considerada à época garantidora e, por isso, o governo sofreu pressão dos empresários que não se contentavam com a referida norma.

Assim, o então Presidente da República à época Fernando Henrique Cardoso, no dia 20 de dezembro de 1996 denunciou a Convenção, enviando uma carta à Organização Internacional do Trabalho, onde constou que a Convenção n.º 158 teria vigência até 20 de novembro de 2017, porém isso não ocorreu por razões econômicas, a qual foi a principal fundamentação utilizada há época.

Como se pode perceber a Convenção n.º 158, da OIT, vigorou por pouco mais de um ano, sendo que quando da verificação plena de sua garantia aos empregados fora revogada por ato do Poder Executivo.

Por esse motivo, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 19 de junho de 1997 propuseram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 1625), contra o Decreto n.º 2.100/1996, o qual denunciou a Convenção n.º 158 da OIT unilateralmente.

De lá pra cá, temos uma longa discussão sobre a constitucionalidade ou não do ato normativo do Presidente da República em denunciar a Convenção, justamente em razão do regresso de direitos trabalhistas. Até a presente data a ADI que tramita no Supremo Tribunal Federal tem três votos pela inconstitucionalidade e um voto a julgando improcedente.

O processo está paralisado desde 03.06.2009, data essa em que a ex-Ministra Ellen Gracie fez o pedido de vista, porém, essa se aposentou antes mesmo de votar no processo e declinar seu posicionamento.

O voto que mais parece adequado é o do ex-Ministro Joaquim Barbosa, que aborda minuciosamente a forma normativa da Constituição que está pautada em regras e princípios, tudo isso em sintonia com o direito internacional. Afirma que é de extrema importância a

consolidação de direitos sociais no plano nacional, e trouxe elementos formais para julgar procedente a inconstitucionalidade do diploma normativo que revogou a ratificação da Convenção n.º 158, da OIT.

A manifestação do Ministro foi nos seguintes termos:

Nesse contexto cabe cogitar da aplicação do novo §3 do art. 5º da Constituição Federal à Convenção 158 da OIT.

O Decreto do executivo incorporou a dita Convenção ao direito brasileiro data de 1996, antes, portanto, do advento da EC/45, que incluiu o novo §3 ao art. 5º. Ainda que não se admita a tese de que os tratados de direitos humanos anteriores à EC/45 possuem estatura constitucional, creio ser altamente plausível defender, ao menos, como já fizeram o min. Gilmar Mendes e o min. Sepúlveda Pertence em diferentes oportunidades, que os tratados de direitos humanos possuem estatura supra legal, porém infraconstitucional (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2009).

Em considerar a inconstitucionalidade do ato normativo unilateral do Presidente da República em desfavor de lei publicada pelo Congresso Nacional, ocasionaria várias mudanças significativas no direito do trabalho, ainda mais pós reforma trabalhista.

As mudanças que pode se verificar com a possível declaração de inconstitucionalidade do Decreto n.º 2.100/1996 é no sentido de garantir o valor social do trabalho e dar maior efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana, os quais estão consubstanciados na Constituição Federal de 1988, além de fazer com que o inciso I¹, do artigo 7º, da CF, tenha eficácia plena, bem como garantir pleno emprego e segurança a todos os empregados.

Além disso, não existe qualquer certeza plena de que prevalecerá a tese de inconstitucionalidade prevalecerá ainda mais em razão do atual cenário de desconstrução dos direitos trabalhistas já garantidos aos empregados e dos efeitos da reforma trabalhista.

Porém, todos os tramites para que uma Convenção tenha validade no plano nacional foram cumpridos, já que fora regularmente aprovada pelo Congresso Nacional e inserida no plano normativo por meio de Decreto Legislativo.

Cogita-se a inconstitucionalidade do ato normativo do Presidente da República em denunciar unilateralmente a Convenção justamente por que caberia ao Congresso Nacional adotar os procedimentos necessários para tanto, procedimento esse que é mais burocrático que apenas ato unilateral de apenas um agente estatal, além disso, o fato do chefe do Poder

¹ Art. 7º. (...) I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Executivo em realizar esse procedimento extrapola os limites de sua competência constitucionalmente estabelecida pela Constituição Federal.

Muito embora, existam vários argumentos contrários à procedência do pedido de inconstitucionalidade, a jurisprudência do STF caminha no sentido de que a denúncia a tratados internacionais que asseguram direitos fundamentais não pode ser por meio de ato unilateral do Poder Executivo, sendo prescindível a intervenção do Congresso Nacional, como manda o inciso I, do art. 49, da Constituição Federal “É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I – resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional (...)” (BRASIL, 1988).

Sobre esse tema, Márcio Túlio Viana (1997, p. 148) apresenta o seguinte questionamento “se é o Congresso quem aprova os tratados internacionais, como pode o Presidente, por ato isolado, denunciá-los”.

Assim, denota-se que os elementos levantados na ação direta de inconstitucionalidade tem fundamento com base em texto da Constituição Federal e jurisprudencial, por isso, uma vez ratificada uma Convenção e essa inserida no plano interno por meio de lei por ato do Congresso Nacional não pode o Presidente da República decidir unilateralmente pela conveniência da manutenção de normas internacionais.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior (2004, p. 110) afirma que “o Presidente da República no uso da atribuição que lhe confere o inciso, IV, do artigo 84, da Constituição Federal é ato inconstitucional”, entende o professor que não caberia ao Executivo à decisão de denunciar a Convenção, sem antes consultar o Congresso Nacional.

Além disso, o fato do Presidente da República ter denunciado o tratado é ato de manifesta ilegalidade, pois preceitua o art. 49, I, da CF, o qual afirma categoricamente que compete exclusivamente ao Congresso Nacional resolver as questões que versam sobre tratados, atos ou acordos internacionais.

No mesmo sentido, o art. 5º, em seu §2º, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), dispõe 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”. Em razão dessa disposição pode-se entender que à Constituição não limitou os direitos e garantias fundamentais, o que ainda é suficiente a reforçar a tese que ainda deve-se aplicar à Convenção n.º 158, da OIT, justamente por ser uma norma internacional garantidora de direitos fundamentais.

Ainda, a Convenção n.º 158 não deve ser analisada apenas como uma norma internacional comum, pois ela é uma norma que versa sobre direitos humanos, logo, por via reflexa a garantia de proteção contra a dispensa arbitrária é uma forma de direito social, inclusive previsto nas entrelinhas da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Com reforma do Poder Judiciário, a qual se deu pela Emenda Constitucional n.º 45/2004, as convenções internacionais e os tratados que versem sobre direitos humanos tem garantido o status de Emenda Constitucional, desde que aprovados em dois turnos em cada casa do Congresso, por três quintos dos votos dos respectivos membros, conforme previsto no §3º, do art. 5º c/c art. 60, §2º, ambos da Constituição Federal de 1988.

Ocorre que, vale consignar que o STF desde 2008 tem entendido por meio de suas jurisprudências que as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, assumem o patamar supralegal, quando tratarem de direitos humanos. Nesse viés, pode-se entender que uma vez tratando sobre direitos humanos, como de fato trata a Convenção n.º 158, da OIT, deve nesse caso se incorporar ao ordenamento jurídico com o status supralegal.

Sobre isso, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 154) ensina que:

É evidente que alteração interpretativa tem de ser integrada a um quadro de avanço hermenêutico e cultural, e não retrocesso. Desse modo, havendo aparente conflito entre regras internacionais ratificadas e o Direito interno deve prevalecer a regra e a alteração mais favorável à pessoa humana a quem se destina a tutela jurídica. A alteração interpretativa da Carta Magna não pode ser feita para propiciar retrocesso sociais culturais – mas para garantir avanços civilizatórios em benefícios da pessoa humana.

Para isso, temos que dispõe o que a doutrina moderna chama do princípio da vedação ao retrocesso sociojurídico ao trabalho no âmbito do Direito Internacional do trabalho, bem como do princípio da progressividade, os quais afirmam que uma vez garantido por norma internacional direitos trabalhistas humanos é vedado o retrocesso, pois isso causaria prejuízos aos trabalhadores (REIS, 2010).

Até mesmo porque, a Organização Internacional do Trabalho traz em suas convenções mandamentos de otimização aos Estados que dela são signatários, justamente porque muitos desses Estados não conseguem legislar de forma a minimizar os efeitos do sistema capitalista e da globalização econômica.

Nessa perspectiva, Antônio Álvares da Silva (1996, p. 105):

O Brasil, livremente, ratificou um tratado. Submeteu-o à aprovação interna na forma de sua Constituição. Depositou-o no órgão de origem, publicou o decreto

promulgador. Agora, contrariamente ao art. 46 do Tratado de Viena e art. 11 da Convenção de Havana, querem subtrair-lhe a validade interna e, o que é pior, com argumentos formais e inconvincentes. Estamos dizendo “sim” para a sociedade das nações e dizendo “não” internamente ao que perante ela livremente convencionamos.

Isto posto, conclui-se que as normas internacionais que dispõem sobre direito do trabalho são responsáveis por trazer o mínimo universal sobre proteção dos trabalhadores, justamente pelo seu viés progressista de ampliação de direitos, logo, uma vez garantido essas normas internacionais no plano nacional não há que se falar em redução desse patamar de garantia.

Ao contrário, devem os Estados partes da Organização Internacional do Trabalho garantirem a expansão de mecanismos que sejam suficientes a garantir direitos sociais no plano interno.

Esse entendimento decorre do princípio da proteção, do princípio da norma mais favorável e do princípio da vedação ao retrocesso social, esses basilares do Direito do Trabalho os quais por seus próprios conceitos nos informam que uma vez garantido no plano nacional direitos que garantem um patamar aos empregados, deve ser mantido, pois o retrocesso é vedado quando se trata de direitos fundamentais.

4 A DISPENSA IMOTIVADA COMO FORMA DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Os direitos humanos e sociais fixados no ordenamento jurídico brasileiro considerados como patamar mínimo civilizatório a garantir direitos fundamentais aos trabalhadores para Godinho (2017, p. 61) é resguardado por “normas constitucionais brasileiras, normas internacionais vigente no âmbito interno do Brasil e as normas federais trabalhistas em vigência no País”.

Com isso, as normas internacionais que garantem e promovem direitos humanos e sociais em sentido amplo merecem destaque, bem como devem ser estritamente cumpridas, com o objetivo de promover direitos sociais básicos aos trabalhadores.

Despedir imotivadamente um empregado como verificado é fator suficiente a ensejar violação a direitos internacionalmente resguardados, ficou claro que o interesse que pairou para que a Convenção n.º 158, da OIT, permanecesse em vigor foi simplesmente o

econômico, e, com isso verificamos que o capital mais uma vez estremeceu direitos humanos e sociais.

Garantir direitos humanos aos trabalhadores é forma suficiente a promover a paz social. Os direitos humanos se justificam originariamente em razão da corrente jusnaturalista firmada, assim explica Maurício Godinho Delgado (2017, p. 63):

A existência de direitos humanos foi justificada, originariamente, pelo jusnaturalismo corrente de pensamento filosófico que considerava os homens dotados de direitos naturais anteriores à formação da sociedade, direitos que lhes pertenciam, pura e simplesmente, pelo fato de serem humanos. A partir do contratualismo, os Direitos Humanos tornaram-se juridicamente exigíveis, despontando, assim, a dinâmica de seu reconhecimento e garantia pelo Estado.

Com isso, historicamente os direitos humanos passou a ser identificado por gerações de direitos, justamente em razão do surgimento histórico de cada direito e seu contexto com a realidade social vivida na época (DELGADO, 2017, p. 63).

Os direitos humanos e sociais promovidos internacionalmente como mandamentos, com o único fim de promover a garantia devem ser resguardados pelos Estados, principalmente por aqueles que de forma direta ratificaram o documento e depois o denunciou.

Promover direitos humanos para depois retroceder não pode ser visto como legítimo, mas sim como algo estranho e anômalo ao ordenamento jurídico, pois uma vez garantido direitos humanos fundamentais deve-se o Estado mantê-lo até o fim, sob pena de caracterizar violação de direitos humanos e sociais.

Muito embora historicamente se vivencie avanços e retrocessos em garantias de direitos humanos fundamentais, isso não pode ser visto como algo comum, mas sim com um olhar crítico e com posicionamentos combativos suficientes a ensejar a seguridade de direitos humanos e sociais aos trabalhadores.

Sendo assim, os documentos internacionais que corroboram com a promoção, em especial os que o Brasil ratificou e trouxe para o plano interno devem ser interpretados em consonância com todo o ordenamento jurídico, com o principal objetivo de promover direitos humanos e sociais, nesse sentido GODINHO (2017, p. 68) explica:

No plano do Direito Individual do Trabalho, a Declaração Universal dos Direitos do Homem ressalta o direito de todo homem, sem qualquer distinção, a igual remuneração por igual trabalho; o direito a uma remuneração justa e satisfatória; o direito a repouso e lazer, inclusive com a limitação razoável das horas de trabalho; o direito às férias remuneradas esporádicas; o direito ao trabalho; à livre escolha de emprego; a condições justas e favoráveis de trabalho à proteção contra o desemprego.

Garantir o direito ao trabalho é justamente o que propõe a Convenção n.º 158 da OIT, quando da instituição de obrigação de que o empregador tenha que ter motivo justificado para que possa despedir o empregado.

Despedir imotivadamente o empregado além de ser fato violador a Convenção n.º 158, da OIT também é meio suficiente a violar a Declaração Universal dos Direitos do Homem, com isso, pode-se concluir que o sistema normativo brasileiro com relação às formas de rescisão de contrato de trabalho com os empregados devem ser revistos e alinhados aos ditames garantidores de direitos humanos fundamentais ratificados pelo Brasil.

Desse modo, pode-se concluir que a despedida imotivada da forma como acontece no Brasil é violadora de direitos humanos e sociais dos empregados, justamente em razão da forma como acontece, por via reflexa, deve as normas internacionais promotoras de direitos humanos e sociais garantir a proteção da garantia ao emprego aos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos humanos e sociais dos trabalhadores é forma suficiente de garantia aos empregados à condição digna de emprego bem como a sua manutenção frente à sociedade capitalista.

A dispensa imotivada como visto é forma suficiente a violar direitos e garantias fundamentais aos empregados, justamente por não estar em consonância com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e da Convenção n.º 158, da OIT, esse último diploma ratificado e denunciado em menos de um ano pelo Brasil.

Garantir e retroceder direitos humanos e sociais aos trabalhadores não pode ser admitido no estado democrático de direito, em especial em razão da vedação ao retrocesso de direitos fundamentais.

Por isso, o Brasil deve ter as formas de extinção do contrato de trabalho positivado no ordenamento jurídico alinhado as normas internacionais, as quais estão livres de qualquer pressão política, tendo apenas o compromisso de promover a igualdade entre as pessoas e os direitos humanos e sociais.

A Convenção n.º 158, da OIT está alinhada a garantia de emprego garantido pela Declaração Universal dos Direitos do Homem, a qual tem como principal objetivo garantir o trabalho aos empregados. A Convenção por sua vez, assegura que os empregados apenas

poderão ser despedidos desde que o empregador tenha um motivo justificador para isso, bem como que isso ocorra em razões específicas.

Vale ressaltar que o empregador não perderá os poderes a ele incumbido, pois poderá organizar eu pessoal da forma que entender, cabendo a ele a organização e direção dos empregados, para que o trabalho seja realizado da forma que entende necessário.

O que se defende é a necessidade de garantia do emprego aos empregados alinhados à Convenção n.º 158, da OIT, com vistas a promoção de direitos humanos e sociais aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 fev. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 13 fev. 2018.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. **Diário Oficial da União**, 11/4/1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm>. Acesso em: 13 fev. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito do Trabalho e Modernização Jurídica**. Brasília: Consulex, 1992.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revista dos Tribunais, ano 30, n. 116, p. 110-125, out./dez. 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: 2014.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>> Acesso em: 13 fev. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 158**. Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1982). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-detralho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18ª edição. São Paulo: Malheiros, 2000.

SENADO FEDERAL. Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992. Aprova o texto da Convenção n. 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 17/09/1992. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 1480/DF. Relator: Min. Celso de Mello. **Diário da Justiça**, 18/05/2001. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=1480&processo=1480>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 1625/UF**. Relator: Min. Mauricio Correa, aguardando julgamento. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1675413>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 1625/UF. **Voto-vista do Rel. Min. Joaquim Barbosa**. 03/06/2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStfArquivo/anexo/adi1625JB.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **O que há de novo em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.