



Convenção 158 da OIT e a motivação da dispensa

FLÁVIO MORAES JÚNIOR

Professor do Curso de Direito da Faculdade Cenequista de Varginha - FACECA. Mestre em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Membro do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência de Varginha - CODEVA. Conselheiro da 3ª Turma do Tribunal de Ética e Disciplina da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB/MG. Advogado.

BETHANIA CRUZ SILVA

Resumo: O objetivo do artigo é analisar os motivos pelos quais a Convenção 158 da

OIT foi denunciada pelo Brasil, sua dificuldade de aplicação e o atual modelo celetista de rescisão de contrato. Para entender o tema abordado foi preciso conhecer alguns conceitos importantes, como o significado de convenção, as modalidades de extinção do contrato de trabalho, o que é dispensa imotivada, estabilidade decenal e entender o significado de tratado. Este artigo se destina a apontar a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT e porque não foi aplicada ao Direito Brasileiro.

Palavras-chaves: Convenção 158 da OIT-rescisão contratual - denúncia.

Abstract: The purpose of the article is to analyze the reasons why ILO Convention 158 was denounced by Brazil, its difficult application and the current standard model of termination of contract. In order to understand the topic, it was necessary to

know some important concepts, such as the meaning of convention, the modalities of termination of the labor contract, what is unmotivated dispensation, ten year stability and understand the meaning of treaty. This article is intended to indicate the applicability of ILO Convention 158 and why it was not applied to Brazilian Law.

Keywords: ILO Convention 158 - termination of contract – denunciation.

Introdução

O objetivo deste artigo é, entre outros, analisar os motivos pelos quais a Convenção 158 da OIT foi denunciada pelo Brasil, tendo como problemática que fundamenta este artigo os motivos para a denúncia da convenção, como também,

sua dificuldade de aplicação e o atual modelo celetista de rescisão de contrato.

As hipóteses de trabalho deste artigo têm por dificuldade a aplicação da Convenção 158 da OIT em nosso ordenamento, como as classes empresariais interferiram e o porque do atual modelo celetista de rescisão de contrato ter sido um dos motivos para a sua denúncia.

Para compreender melhor o tema abordado, foi preciso conhecer conceitos importantes, como o significado da Convenção 158 da OIT, as modalidades de extinção do contrato de trabalho, a estabilidade decenal e entender o significado de tratado.

A Convenção 158 da OIT tem por finalidade regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador e estabelecer garantias contra a dispensa individual ou coletiva. As modalidades de extinção do contrato de trabalho são três:

a rescisão, a resilição e a resolução. A estabilidade decenal era a garantia de estabilidade ao empregado que tinha dez anos de serviço em um mesmo emprego. E tratado é um instrumento jurídico, utilizado para facilitar relações entre estados e países, sendo regido pelo direito internacional.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica a partir das obras de Antônio Álvares da Silva, Andréa Vasconcellos e João Filipe Moreira Lacerda Sabino.

Este artigo se destina a apontar a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT e porque não foi aplicada ao Direito Brasileiro, tendo como motivo para o estudo do tema as dispensas imotivadas, e demonstrar porque a Convenção 158 da OIT foi ratificada e denunciada, deixando assim de vigorar.

1. Convenção 158 da OIT

A Convenção 158 é um instrumento que visa facilitar a relação entre empregado versus empregador. Tem como finalidades básicas estabelecer garantias contra a dispensa coletiva e/ou individual, bem como regulamentar a dispensa quando por iniciativa do empregador, estabelecendo medidas que possam proteger o empregado. Os temas centrais do direito individual do trabalho é a garantia no emprego e a proteção contra a dispensa, que com a autonomia conquistada pelos sindicatos, perderam a natureza conflitiva.

Os direitos e deveres trabalhistas criados através de negociação coletiva avaliam a capacidade econômica do empregador se o mesmo poderá cumprir ou não com o contratado e também no benefício social desse trabalhador, ou seja, os sindicatos procuram um equilíbrio entre o capital e o trabalho. Toda negociação co-

letiva criada pelas partes não pode ser rejeitada.

Na América Latina a proteção contra a dispensa do empregado, ainda não se tornou um objeto de negociação coletiva, pelo fato de muitos países serem subdesenvolvidos, motivo pelo qual a maioria dos sindicatos não conseguem colocar a negociação em pauta.

A negociação coletiva trata dos interesses do empregado e empregador, das questões relacionadas principalmente com a organização política e social. A América Latina conta com sindicatos fortes. Porém, a classe trabalhadora deve estar ciente que o estado jamais poderá resolver sozinho os problemas sociais. Cabe ao estado instituir regras e princípios gerais, o que não exclui a participação dos interessados e nem os tornam mais fortes. Aos sindicatos, cabe apenas o exercício de sua liberdade, por meio da negociação coletiva e através de-

la, obter regras mais favoráveis aos trabalhadores.

A força necessária e a capacidade dos sindicatos em obter melhores condições de trabalho através da negociação coletiva fogem do debate jurídico, visto que o estado apenas equilibra as armas que os sindicatos e trabalhadores possuem na luta por melhores condições de vida e trabalho.

Neste contexto, a Convenção é uma restrição ao ato do empregador rescindir sem motivação ou causa o contrato de trabalho.

[...] relegar o emprego a uma opção discricionária do empregador e permitir que, pela dispensa imotivada se crie um exército de desempregados cujo custeio se repassa para a sociedade, é desconhecer o lado social das empresas e o sentido solidário que tem de ter a atividade produtiva. Não se pode exigir das empresas a

manutenção de postos de trabalho improdutivos, mas não se pode também permitir a dispensa injustificada e arbitrária do trabalhador do emprego de onde provém seu sustento pessoal e familiar.¹

É preciso evitar as dispensas imotivadas e conseqüentemente o desemprego, mas também é preciso evitar o fechamento das empresas e a sua improdutividade.

Num sistema de rígida proteção e com múltiplos encargos na folha de pagamento, colocando-se a relação de trabalho como fato gerador de diferentes tributos, não há dúvida de que se estará incentivando o emprego precário e informal. Se, por outro lado, a dispensa é flexibilizada ne-

¹ SILVA, Antônio Álvares da. *A Convenção 158 da OIT*. 1ª. ed. Belo Horizonte: RTM Ltda, 1996, p. 11.

nhum empregador terá vantagens em contratar o trabalhador precário e informal.²

O objetivo da Convenção 158 vai além da relação de trabalho, pois a mesma tem relações com o direito constitucional e com os direitos humanos, transcendendo o Direito do Trabalho.

A convenção é um instrumento que realmente pode melhorar as relações entre empregados e empregadores, pois tem o poder de garantir que o empregado não seja dispensado de forma arbitrária.³

A hipótese de trabalho que trata sobre a dificuldade de aplicação da Convenção 158 da OIT no Brasil foi um dos motivos para sua denúncia. Segundo Silva,⁴ ao mesmo tempo em que tal conven-

² *Ibid.*, p. 12.

³ *Id.*

⁴ *Id.*

ção visa à proteção ao trabalhador, ela também leva em consideração os encargos que as empresas possuem. Se o trabalhador está ocupando um posto de trabalho improdutivo, a manutenção do mesmo fica inviável ao empregador. Sendo assim, surge a necessidade de proteger o empregado, mas também é preciso manter as empresas funcionando para manter outros empregos. Motivos porque a Convenção foi denunciada e não foi aplicada em nosso ordenamento jurídico.

1.1 Modelo celetista de rescisão do contrato de trabalho

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é o ordenamento jurídico que regulamenta os direitos e deveres da classe laboral. Consta na referida legislação procedimentos e modalidades de extinção

do contrato de trabalho. Os quais são: rescisão, resilição e a resolução.

Na resilição o contrato é extinto sem justa causa, diante da vontade de uma das partes ou mediante acordo entre ambas as partes, abrangendo o distrato e o pedido de demissão.

A dispensa imotivada por parte do empregador constitui ato ilícito, pois, observando a interpretação do artigo 7º, I da CF/88, o empregador não possui direito para dispensar o empregado imotivadamente.

A rescisão contratual acontece quando existe uma nulidade contratual, algo que anule ou cancele o contrato por algum motivo, como o descumprimento de alguma cláusula por uma das partes ou por ambas.

A última modalidade é a resolução. Nesta modalidade ocorre a extinção motivada, que pode se dar por ato faltoso de

ambas as partes ou por uma delas. Assim, ocorre o inadimplemento do contrato. Consta no contrato a extinção por falta recíproca, a despedida indireta e a dispensa por justa causa.

Além das modalidades acima expostas, a extinção do contrato ainda pode ocorrer por outros motivos, como: a extinção da empresa por motivo de força maior (art. 502 da CLT); morte do empregador pessoa física ou morte do empregado; e a falência da empresa. (art. 449, §2º, da CLT).

Existem cinco tipos de espécies de dispensa, as quais são: sem justa causa, arbitrária, obstativa, discriminatória e a retaliativa. Segue abaixo uma breve explicação sobre cada uma delas:

- Sem justa causa: é quando o empregador dispensa o empregado sem que o mesmo tenha cometido falta, ou tenha dado motivos.

- Arbitrária: não tem justificativa, nem causa específica, é aquela que não se funda em motivo financeiro, técnico, econômico ou disciplinar.
- Obstativa: é aquela que visa impedir que o empregado adquira um direito, como a dispensa antes do reajuste salarial.
- Discriminatória: é aquela dispensa que tem como motivação a raça, estado civil, sexo, origem, cor ou idade. Tal dispensa é vedada pela Lei 9.029/1995.
- Retaliativa: é aquela em que o empregador deseja se vingar do empregado, retaliação.

Existe ainda dispensa individual e coletiva. A individual é quando o empregador dispensa um ou até mesmo vários funcionários, porém, cada um com uma justificativa. Já na dispensa coletiva, o empregador tendo um único motivo, dispensa mais de um empregado.

A Convenção 158 é um instrumento regulador da dispensa arbitrária e da dispensa sem justa causa, podendo impedir abusos por parte do empregador.

A rescisão contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura do contrato de trabalho por exercício lícito da vontade das partes. Neste grupo englobar-se-iam três tipos de extinção contratual: em primeiro lugar, a rescisão unilateral por ato obreiro (chamado de pedido de demissão). Em segundo lugar, a rescisão unilateral por ato do empresarial (denominada dispensa ou despedida sem justa causa ou, ainda, dispensa desmotivada). Em terceiro lugar, a figura da rescisão bilateral do contrato, isto é, o distrato.⁵

⁵ DELGADO apud SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. *A Convenção 158 da OIT à luz da teoria constitucional dos tratados internacionais sobre direitos humanos*. 102 f. Tese (Mestrado em

Como Sabino⁶ menciona, foi uma perda aos trabalhadores a mudança da estabilidade plena para o regime do FGTS, pois a partir daí começou a se admitir a dispensa imotivada dos trabalhadores gerando a precarização do trabalho.

A hipótese de trabalho sobre o atual modelo celetista de rescisão do contrato de trabalho é um dos motivos para a denúncia da Convenção 158 da OIT, visto que a evolução da regra celetista foi no sentido contrário desta Convenção.

No início havia a estabilidade no emprego garantida após 10 anos de emprego (estabilidade esta que veremos mais adiante), porém, com a pressão do empresariado foi criada a lei do FGTS (Fundo

Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 62.

⁶ *Id.*

de Garantia por Tempo de Serviço), que foi um sistema opcional, continuando o sistema da estabilidade decenal como prioridade.

Em 1988 acaba o modelo de estabilidade decenal e fica apenas o FGTS, ou seja, o Brasil acaba com a estabilidade decenal por pressão de setores do empresariado e cria um sistema paralelo do FGTS que permite a dispensa injustificada do emprego, sistema esse que passa a ser único a partir da CF/88. No entanto, com toda a evolução histórica do modelo celetista, deixou-se de garantir a estabilidade para garantir a dispensa imotivada.

2. Estabilidade decenal

A estabilidade decenal no Brasil não nasceu através da luta e organização das classes profissionais, mas sim da necessidade de contribuições para manutenção de

fundos das instituições de previdência social, ou seja, nasceu de uma medida política que visava manter o maior número de beneficiários contribuindo com as Instituições de Previdência Social. Para que isso ocorresse era necessário manter os trabalhadores com estabilidade no emprego.

A Lei 4.682/23 garantiu à estabilidade aquele empregado que tinha 10 (dez) anos de serviço em um mesmo emprego, podendo ser demitido somente com o consentimento do mesmo; caso ele cometesse falta grave (falta esta que deveria ser constatada em inquérito administrativo), ou se a empresa encerrasse as suas atividades. Sendo o empregado demitido com o consentimento dele, ou no caso da empresa encerrar suas atividades, o mesmo teria direito a indenização igual a dois salários. Porém, não haveria garantia de que essa indenização seria paga e, para

solucionar a questão na Justiça do Trabalho levava-se anos.

Importante lembrar que, na hipótese da dissolução do contrato do empregado estável em decorrência da rescisão indireta (art. 483, da CLT), o trabalhador fará jus à indenização em dobro, conforme art. 496, 497 e 498 da CLT; no caso de culpa recíproca ou força maior requerida pelo empregador, a indenização será simples (art. 484 e 502, I, da CLT); e a extinção do contrato de trabalho por morte do empregado ou saída espontânea do trabalhador - pedido de demissão - a indenização não será devida.⁷

⁷ VASCONCELLOS, Andréa de Campos. *Dispensa Imotivada: Análise à luz da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, p. 37.

No início a estabilidade só atingia a classe dos ferroviários. Mais tarde a estabilidade decenal se tornou geral a partir da Lei nº 62 de 1935, passando a ser aplicada aos comerciários e industriários. Porém, foram excluídos da estabilidade decenal os trabalhadores de consultórios de profissionais liberais e escritórios; os dirigentes contratados para cargos de confiança (como gerentes, chefes de departamentos e outros). Em 1935 a estabilidade decenal deixou de ser regulamentada pela Lei da Previdência Social e passou a ser disciplinada pela Lei que regulamenta as relações de trabalho.

Com a Constituição Federal de 1988, essa estabilidade decenal se manteve apenas para os trabalhadores rurais que já tinham 10 anos no emprego e para os trabalhadores urbanos que tivessem 10 anos na empresa e não optaram pelo FGTS.

De toda forma, o instituto da estabilidade decenal trazia sérias ineficiências às relações trabalhistas, uma vez que, após adquirirem a estabilidade, diminuam os incentivos para o trabalhador se esforçar e, justamente por isso, empregadores tendiam demitir os empregados que se aproximassem dos dez anos de emprego.⁸

A flexibilização das normas jurídicas se deu por pressão e insatisfação da classe empresarial, por acharem que os encargos estavam elevados, acarretando assim a mudança legislativa em relação a estabilidade decenal.⁹

3. *Tratado*

⁸ *Ibid.*, p.38.

⁹ *Id.*

Tratado é um instrumento jurídico, mais precisamente um acordo utilizado para facilitar as relações entre estados e países, sendo regido pelo direito internacional. Através do tratado se dá a consecução e o cumprimento dos objetivos do Direito Internacional Público.

Alguns doutrinadores conceituam o tratado como acordo firmado entre nações, onde as mesmas devem cumprir o que está previsto em suas cláusulas. No nosso país, o tratado-lei para entrar em vigor precisa da aprovação do Congresso Nacional, como a Constituição Federal prevê. Após a aprovação é necessário à promulgação pelo Presidente da República.

Vasconcellos¹⁰ entende que em Rousseau e Kelsen, a função do tratado é

¹⁰ *Id.*

criar normas jurídicas. Alguns criam normas gerais e outras normas individuais.

Segundo a Convenção de Viena de 1986, em seu artigo 2º, inciso I, alínea a tratado é: “[...] acordo internacional celebrado por escrito entre estados e regido pelo direito internacional, constante de um instrumento único ou de dois ou mais instrumentos conexos e qualquer que seja sua denominação particular.”¹¹

O tratado funciona como um ótimo instrumento para facilitar as relações entre países e estados.¹²

4 Da eficácia da convenção 158 da OIT

Para se entender sobre a eficácia da Convenção, precisamos diferenciar “eficácia do direito” e “direito vigente”. O pri-

¹¹ *Ibid.*, p. 62.

¹² *Id.*

meio significa que a norma possui poder para produzir efeitos jurídicos. Já o segundo, são normas que se promulgadas, entram em vigor em uma determinada época.

A eficácia do direito é o poder próprio e específico que a norma possui na produção de direitos jurídicos. Há normas coercitivas e normas dispositivas. As normas possuem duplo sentido, o social que procura entender o comportamento humano e o jurídico que verificará a aplicabilidade, exigibilidade e executoriedade das normas.

Em sentido jurídico, a eficácia pode ser apreciada no plano espacial e temporal, onde o primeiro leva em conta os efeitos da norma em um determinado território, e o segundo, os efeitos da norma no tempo, entendendo-se também como eficácia negativa e positiva da norma.

A Convenção 158 da OIT estabelece normas e princípios de cunho nitidamente social, e sua incorporação ao direito positivo se dá de modo imediato. Segundo Antônio Álvares, a mesma pode ser aplicada no Brasil de duas maneiras: por meio de instrumentos de negociação coletiva e por meio de lei.

Há duas doutrinas clássicas, o dualismo de Tripel e Angliotti e o monismo de Kelsen. O primeiro comporta a ordem jurídica externa e interna. Já o monismo sustenta dois sistemas, o internacional e o interno que formam um sistema unitário. A doutrina dominante no Brasil é a kelseniana, em que o tratado internacional derogaria a lei interna, mas, é importante salientar que todos os tratados e leis celebrados pelo Brasil, estão subordinados a autoridade normativa da Constituição Federal.

É oportuno registrar que a ratificação e a vigência no plano doméstico de uma Convenção da OIT não retiraram a eficácia de “qualquer lei, sentença, costume ou acordo que garanta aos trabalhadores condições mais favoráveis” (art. 19, p.8º, da Constituição da OIT), vez que também no campo do Direito Internacional do Trabalho prevalecem os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica em favor do trabalhador.¹³

Em 06 de julho de 1996, foi proposta ação direta junto ao STF, onde se questiona a inconstitucionalidade formal e material dos artigos 4º e 10 da Convenção

¹³ LEITE apud VASCONCELLOS, Andréa de Campos. *Dispensa Imotivada: Análise à luz da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, p. 74.

158 da OIT, por violar o disposto nos artigos 7º e 10 da ADCT.

Como ainda não há publicação de lei complementar que cuide do artigo 7º, I da Constituição Federal, e como o artigo 5º prestigia o princípio elencado no caput do artigo 7º da Carta Magna, entende-se que a Convenção 158 da OIT goza de eficácia plena. “[...] não resta dúvida de que a Convenção 158 desfruta de status de norma constitucional, e que, a partir do seu ingresso em nosso ordenamento jurídico, passou à categoria de direito fundamental do trabalhador.”¹⁴

Uma vez que a Constituição Federal é estatuto fundamental, ela deve ser respeitada e as demais formas da lei devem ser subordinadas a ela.

¹⁴ VASCONCELLOS, Andréa de Campos. *Dispensa Imotivada: Análise à luz da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, p. 74.

5. Da ratificação da convenção 158 da OIT

O direito internacional do trabalho só será uniforme e homogêneo através das convenções, que são instrumentos jurídicos para regular as relações econômicas e sociais entre os estados. A Convenção 158 passou a vigorar em 23 de novembro de 1985 em âmbito internacional. No Brasil, foi aprovada em 1992 e só depositada no RIT (Repartição Internacional do Trabalho) no ano de 1995, passando a vigorar em 1996.

Alguns doutrinadores defenderam a necessidade de se ter um decreto presidencial para a validação do tratado no ordenamento jurídico Brasileiro. Sendo assim, promulgou-se pelo Presidente da República o Decreto nº 1.855 de 10 de abril de

1996, o qual estabelece em seu artigo 1º a aplicação da Convenção 158.

Um grupo da categoria econômica ajuizou ação direta de inconstitucionalidade, pedindo liminar, questionando a validade jurídica e constitucional dos Decretos de nº 1855/96 e 68/92 com o fundamento de que os artigos 4º e 10 da Convenção 158 sofrem de inconstitucionalidade formal. Tal pedido de liminar foi negado, por entenderem que a convenção havia passado pelo procedimento de ratificação exigido pela Constituição da OIT.

O Ministro Celso de Mello em despacho proferido nos autos da ADIN nº 1480-3, consta que:

O sistema constitucional brasileiro - que não exige a edição de lei para efeito de incorporação do ato internacional ao direito interno (visão dualista extremada) satisfaz-se, para efeito de executoriedade doméstica

dos tratados internacionais, com a adoção de *iter* procedimental que compreende a aprovação congressional e a promulgação executiva do texto convencional (visão dualista moderada).¹⁵

Acrescentou ainda:

No caso, o *iter* procedimental de incorporação da Convenção OIT n° 158 à ordem positiva interna do Brasil já se concluiu, eis que, além da aprovação definitiva pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n° 68/92) sobreveio - a par da ratificação (que é ato de direito internacional público) - a promulgação do texto convencional pelo Presidente da República (Decreto n° 1.855/96).¹⁶

¹⁵ *Ibid.*, p. 67.

¹⁶ *Id.*

Não há dúvidas de que a vigência da Convenção 158 está positivada no ordenamento jurídico Brasileiro.

Para vigorar no Brasil Convenções Internacionais devem ser submetidas a aprovação do Congresso Nacional.¹⁷

6. Denúncia

Segundo o artigo 17.1 da Convenção 158, todo membro que tiver ratificado a mesma, após dez anos da entrada da Convenção em vigor poderá denunciá-la para o diretor da Repartição Internacional do Trabalho. Porém, existem divergências quanto ao início do prazo. Se o prazo passa a ser contado a partir da data da ratificação feita pelo país ou a data em que passou a vigorar pela primeira vez? O artigo em questão menciona o termo “vi-

¹⁷ *Id.*

gor inicial”, porém não deixa claro qual vigor foi levado em consideração. Porém, pela redação em inglês do artigo, o prazo inicial é o dia 23/11/1985, ou seja, o prazo em que a Convenção passou a vigorar pela primeira vez.

Esta denúncia é possível a qualquer país desde 1995, considerando a vigência da Convenção 158 da OIT. O registro da denúncia se efetivará após 1 ano. Dos 34 países que ratificaram a Convenção em questão, o Brasil foi o único país a fazer a denúncia. Fato aceito pela OIT por entender que o Brasil agiu de acordo com a normativa internacional.

O Brasil denunciou a Convenção 158 da OIT em 20 de novembro de 1996. O Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, conferiu publicidade à denúncia da Convenção 158, que deixaria de vigorar para o Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.

Dessa forma, nesse aspecto, o Estado brasileiro agiu de acordo com a normativa internacional.¹⁸

A questão é que a denúncia foi realizada sem a consulta do Congresso Nacional, e tal procedimento é incorreto, já que deve ser revogado do mesmo modo como foi praticado.

O Presidente da República, no que diz respeito aos tratados normativos, deve submeter a denúncia ao Congresso Nacional e, mesmo assim, a denúncia somente seria autorizada caso ocorresse por força de uma ampliação de direitos dos indivíduos, por força do art. 60, § 4º, da CF, já

¹⁸ SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. *A Convenção 158 da OIT à luz da teoria constitucional dos tratados internacionais sobre direitos humanos*. 102 f. Tese (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010, p. 70.

que a Convenção 158 da OIT é tratado de direitos humanos e ingressou no ordenamento jurídico nacional no patamar constitucional.¹⁹

O fato da denúncia não ter passado pelo Congresso Nacional, a CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura) ajuizou ação direta de inconstitucionalidade que ainda não foi decidida no Supremo Tribunal Federal. Os ministros Maurício Correa, Carlos Ayres Brito e Joaquim Barbosa, se posicionaram pela procedência da ação, mas o ministro Nelson Jobim, posiciona-se pela improcedência. Enquanto não finalizado o julgamento da ação a Convenção 158 não será aplicada.

A questão da vigência deixa margem para dupla interpretação, uma vez que na tradução não deixa claro qual o

¹⁹ *Id.*

início do prazo, gerando assim um conflito.²⁰

6.1 Classes empresariais

Com a ratificação da Convenção 158 da OIT, supõe-se que acarretaria aos empregadores ônus financeiro e econômico com a sua aplicação o que levou a classe empresária ter reações exageradas. E, diante de toda pressão pedindo a invalidação do documento, o Governo brasileiro tornou pública a denúncia da Convenção, alegando que a mesma causaria desconforto aos Estados soberanos, uma vez que estariam limitados no direito patronal de dispensar e no direito do trabalhador.

Contra tal decisão tomada pelo Governo, opuseram-se juristas como o ex-

²⁰ *Id.*

ministro Arnaldo Sussekind, e membros da classe trabalhadora.

A denúncia da Convenção tem como procedimento duas formas distintas, que focam o plano nacional e o plano internacional. No plano nacional, há possibilidade de o Presidente deixar de participar de um compromisso internacionalmente assumido, ou seja, denunciar tratados internacionais sem que o Congresso aprove tal decisão. Já no plano internacional, existem duas correntes divergentes quanto a interpretação do artigo 17 da Convenção 158 da OIT. A primeira corrente entende que o prazo de 10 anos para a denúncia é contado a partir da vigência internacional da Convenção. Seguindo essa linha o Brasil registrou a denúncia em 20/11/1996. Já a segunda, defendida pelo ex-ministro Arnaldo Sussekind, afirma que o prazo de 10 anos não deve ser contado a partir da

data de vigência, e sim, a partir de cada ratificação.

Artigo 17: 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-lo no fim de um período de 10 (dez) anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado, para ser registrado, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-á efetiva somente 1 (um) ano após a data de seu registro.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral fará notar aos Membros da Organização a data em que a presente Convenção entrará em vigor.²¹

²¹ VASCONCELLOS, Andréa de Campos. *Dispensa Imotivada: Análise à luz da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho*. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010, p. 75.

Mesmo considerando o prazo de vigência, a denúncia só poderia ter sido realizada até 22 de novembro de 1996, contudo, o decreto de denúncia foi publicado em 23 de novembro, para produzir efeitos em 20 de novembro do ano seguinte.

Sendo assim, a denúncia realizada pelo Presidente da República é materialmente inconstitucional.

A reação da classe empresarial foi exagerada, pois foi baseada em um suposto ônus que a Convenção poderia causar aos empregadores. Não foi baseada em fatos, mas em suposições, pois ainda não havia sido de fato aplicada.²²

A hipótese de trabalho que trata sobre um dos motivos para a denúncia da Convenção 158 da OIT ser a imensa

²² *Id.*

pressão das classes empresariais se confirma, porque como vimos, os empresários, com medo de terem ônus financeiros em relação à Convenção e a sua aplicação, pressionaram o governo para que o mesmo efetuasse a denúncia, e assim, não ser a Convenção aplicada em nosso ordenamento.

Conclusão

Conclui-se que os motivos para a denúncia da Convenção 158 da OIT pelo Brasil tenha sido a dificuldade de aplicação da Convenção em nosso ordenamento, pois é preciso proteger o empregado, mas também é preciso manter as empresas funcionando para manter os empregos. Mas com a pressão das classes empresariais temendo ônus financeiro maior do que os encargos que já eram aplicados pressionaram o governo para que o

mesmo efetuasse a denúncia contra a Convenção. O atual modelo celetista de rescisão do contrato de trabalho também deu força para que a denúncia prosseguisse, uma vez que a regra celetista foi no sentido contrário ao da Convenção.

O objetivo geral do artigo foi alcançado, uma vez que as hipóteses foram respondidas, ficando claro que a Convenção 158 da OIT foi denunciada pelo Brasil, por pressão das classes empresariais, por difícil aplicabilidade em nosso ordenamento e com toda evolução histórica do modelo celetista. Com a não aplicabilidade da Convenção, deixou-se de garantir a estabilidade para garantir a dispensa imotivada do empregado.

Bibliografia

SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. *A Convenção 158 da OIT à luz da teoria*

constitucional dos tratados internacionais sobre direitos humanos. 102 f. Tese (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

SILVA, Antônio Álvares da. *A Convenção 158 da OIT.* 1ª. ed. Belo Horizonte: RTM Ltda, 1996.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. *Dispensa Imotivada: Análise à luz da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho.* Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

Data de recebimento: 02/02/2018

Data de aprovação: 01/12/2018