

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ITUVERAVA
FACULDADE DR. FRANCISCO MAEDA**

**ESTABILIDADE PERMANENTE NO BRASIL COM A
CONVENÇÃO N° 158 DA OIT**

**ITUVERAVA
2010**

MARIA LUIZA BARRACHI HENRIQUE

**ESTABILIDADE PERMANENTE NO BRASIL COM A
CONVENÇÃO N° 158 DA OIT**

**Trabalho de conclusão de curso, apresentado à
Fundação educacional de Ituverava,
Faculdade Dr. Francisco Maeda, para
obtenção de título de Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. MSc. Fabrício Souza
Garcia.**

**ITUVERAVA
2010**

MARIA LUIZA BARRACHI HENRIQUE

**ESTABILIDADE PERMANENTE NO BRASIL COM A
CONVENÇÃO N° 158 DA OIT**

**Trabalho de conclusão de curso, apresentado à Fundação educacional de Ituverava,
Faculdade Dr.Francisco Maeda, para obtenção de título de Bacharel em Direito.**

Ituverava, _____ de _____ de 2010.

Orientador(a): _____
Prof. MSc. Fabrício Souza Garcia.

Examinador(a): _____
Prof.

Examinador(a): _____
Prof.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Antônio e Eunice, dos quais me orgulho, pelo amor e confiança oferecidos em todos os momentos de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele, nada seria possível e não estaríamos aqui reunidos, desfrutando, juntos, destes momentos que nos são tão importantes. Aos meus pais Eunice e Antônio, e a minha irmã Marina, pelo esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos.

Ao meu orientador pela dedicação e compreensão ao meu trabalho.

Em especial, as minhas grandes amigas Camila, Lilian, Patrícia e Sheila, e meu amigo Elder, por terem me acolhido quando mais precisei e por terem depositado tanta confiança e credibilidade em minha pessoa, durante estes últimos anos, e, pelo mútuo aprendizado de vida, durante nossa convivência, no campo profissional e particular. Amigas, gratidão eterna!!!

“Os obstáculos são aquelas coisas terríveis que você vê quando desvia os olhos do seu objetivo”.

Henry Ford

RESUMO

A realização da presente monografia tem como objetivo a análise da estabilidade permanente no Brasil, através da convenção nº 158 da OIT, devido à instabilidade do contrato de trabalho. Apesar dos princípios constitucionais e garantias do desenvolvimento humano, o trabalhador está à mercê da instável relação laboral. Serão também observados os estudos dos métodos aplicados para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, e a aplicação destes métodos frente à Convenção nº 158 da OIT, a sua ratificação e denúncia realizada pelo Brasil. A pesquisa teve como estudos bases doutrinárias, legislativas, julgados de tribunais e pesquisa realizada por órgãos oficiais. Ao término pode-se apontar que a estabilidade permanente no Brasil é, em tese, uma utopia na sociedade presente, haja vista, a grande necessidade da construção de bases estruturais para a devida aplicação do presente instituto. Sem as quais a estabilidade no Brasil não surtiria os efeitos esperados, com a ratificação da convenção nº 158 da OIT ou mesmo, pela regulamentação do artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1.988. A pesquisa assim abordará a parte social e normativa do instituto da estabilidade permanente e, as necessidades para a sua devida eficácia. Como também, mostrará as espécies de estabilidade provisória ou garantia de emprego que determinados empregados recebem por certo lapso de tempo, devido a uma necessidade ou uma representação de uma categoria, com o objetivo de proteção desse empregado de dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Palavras-chave: Convenção nº 158 da OIT. Tratados. Organização Internacional do Trabalho. Ratificação. Denúncia. Estabilidade permanente. Empregador. Empregado. Despedidas arbitrárias. Sem justa causa.

SUMMARY

The consummation of the present monograph has with the purpose the analysis of standing stability in Brazil through the Convention n° 158 of International Labor Organization-ILO , due to the stability of the workers contract, though the constitution principles and the human development guarantees the worker is in benefit of the unstable labor relationship. It will also be observed the studies of the methods applied for the ratified of the International Labor Organization-ILO conventions and the applications of this method in front of the ILO's convention n° 158, its ratification and complaints by Brazil. The research had as studies doctrinal and legislative basis, judge by courts and researches made by the official organs. By the end of this work could appoint that standing stability in Brazil is theoretically a utopia in present society considering, the great necessity of a construction of structural foundations for the due application of the present institute. Without them the stability in Brazil would not result in the waited effects, with the ratification of the ILO's convention n° 158, or even by the regulation of 7° article, I incisive of the 1988 Constitution. This way research will approach the social and normative part of the permanent stability institute, and the need for their due efficacy. And also will show the species of temporary stability or job's guaranty that such employees receive by a lapse of time, due a need or a class' representation, with the purpose to protection this employee of the dismissal without a cause or arbitrary.

Keywords: ILO's Convention n° 158. Treatments. International Labor Organization. Ratification. Complaints. Standing Stability. Employer. Employee. Arbitrary dismissal without a cause.

LISTA DE ABREVIATURAS

OIT - Organização Internacional do Trabalho.....	01
ONU - Organização das Nações Unidas.....	13
RTI - Repartição Internacional do Trabalho.....	16
BIT - Repartição Internacional do Trabalho.....	19
CF - Constituição Federal.....	21
ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.....	27
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho.....	27
FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.....	28
CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.....	32
DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.....	41
CNI - Confederação Nacional da Indústria.....	44
USP - Universidade de São Paulo.....	44
CNT - Confederação Nacional do Transporte.....	49
CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.....	49
CUT - Central Única dos Trabalhadores.....	49
ADI - Ação Direta de Inconstitucionalidade.....	50
STF - Supremo Tribunal Federal.....	50
TST - Tribunal Superior do Trabalho.....	50
CPC - Código de Processo Civil.....	50
CCB - Código Civil Brasileiro.....	50

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO¹³	
1.1 CONVENÇÕES.....	15
1.2 RECOMENDAÇÕES	20
1.3 APLICAÇÃO E OBRIGATORIEDADE DAS CONVENÇÕES NO BRASIL.....	22
2 ESTABILIDADE NO BRASIL.....	26
2.1 O ANTIGO SISTEMA DA ESTABILIDADE POR TEMPO DE SERVIÇO E A ESTABILIDADE DECENAL	29
2.2 O SISTEMA DO FGTS	30
2.3 AS ATUAIS FORMAS DE ESTABILIDADE	32
2.3.1 ESTABILIDADES PROVISÓRIAS	35
2.3.1.1 Dirigente sindical.....	36
2.3.1.2 CIPA – Comissão interna de prevenção de acidente	37
2.3.1.3 Empregada gestante	38
2.3.1.4 Estabilidade provisória por lei ordinária	39
2.3.2 ESTABILIDADE PERMANENTE.....	40
3 A CONVENÇÃO N° 158 DA OIT E A ESTABILIDADE PERMANENTE.....	43
3.1 A RATIFICAÇÃO E DENÚNCIA DA CONVENÇÃO N° 158 DA OIT PELO BRASIL	51
CONCLUSÃO.....	55
REFERÊNCIAS.....	57
ANEXO A - CONVENÇÃO INTERNACIONAL N° 158 DA OIT.....	60
ANEXO B - DECRETO LEGISLATIVO N° 68/92.....	72
ANEXO C - DECRETO DE PROMULGAÇÃO N° 1.855/96.....	73
ANEXO D - DECRETO LEGISLATIVO N° 2.100/96.....	81

INTRODUÇÃO

O tema escolhido pertence à área trabalhista, constitucional e internacional, e se refere à estabilidade permanente no Brasil, em conjunto com a Convenção n° 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O presente trabalho será elaborado sob a abordagem científica do método de pesquisa dedutivo e bibliográfico, com o objetivo de discutir o instituto da estabilidade permanente no Brasil, garantia esta protegida pela Organização Internacional do Trabalho, por meio da Convenção 158.

Havendo no ordenamento jurídico brasileiro apenas a estabilidade provisória e, sendo de extrema relevância a proteção ao trabalhador, conforme prevê a Organização Internacional do Trabalho e a nossa Constituição Federal de 1988, foi criada a Convenção n° 158 da OIT, tendo esta permanecido por certo período de vigência em nossa legislação, foi denunciada ora mais tarde. Há assim, como será visto, uma lacuna em nosso ordenamento em que deixa o trabalhador desprovido de proteção em relação à dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Dessa forma, para regularizar a falta de lei complementar, conforme a Carta Magna prevê, para que haja plena estabilidade a todos os trabalhadores há necessidade de ratificar novamente a Convenção n° 158 da OIT ou que o Legislativo crie, conforme os preceitos constitucionais a Lei Complementar que proíba a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

A monografia será dividida em três capítulos, os quais abordarão a matéria acima descrita. No primeiro momento, será feito um breve apanhado histórico de todo movimento trabalhista ao surgimento da Organização Internacional do Trabalho – OIT, após serão demonstrados os métodos aplicados em relação às normas da OIT, quanto a sua nomenclatura, conceitos, aplicação e obrigatoriedade no Brasil.

O segundo capítulo demonstrará os tipos de estabilidades, e quais já estiveram presentes na legislação brasileira, e quais ainda estão presentes em nosso ordenamento jurídico.

E por último, o terceiro capítulo tratará da estabilidade permanente e a convenção 158

da OIT, a ratificação e denúncia desta; e como o tema, estabilidade permanente, é tratado pelos entes das classes patronais e laborais e, o impacto que terá a aplicação do presente instituto em nossa sociedade.

Será, portanto o tema estabilidade permanente no Brasil através da Convenção n. 158 da OIT, tratado sob o ponto de vista normativo e social.

1 OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho, mais conhecida como OIT, surgiu após a primeira guerra mundial, com o objetivo de promover a paz social e a melhoria das relações trabalhistas, advindas de um período turbado pela Revolução Industrial ocorrida no século XVIII, baseado nas condições injustas e deploráveis da classe operária, onde a burguesia, na busca de mais lucro e menos gastos (mais valia), levava seus operários a condições subumanas.

As reflexões dos dois líderes industriais, Robert Owen e Daniel le Grand, sobre as relações éticas e econômicas do custo humano da revolução industrial, do início do século XIX, foram de grande importância para se dar início, na Conferência da Paz, à discussão sobre as condições de trabalho, bem como, os movimentos internacionais, que criaram a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, dentre outras específicas para determinadas atividades. Foram de suma importância, ainda, para a inclusão da Parte XIII, do Tratado de Versalhes, a qual deu origem à Organização Internacional do Trabalho, em 1.919.

Surgida em uma época de conflitos, a Organização tinha como objetivo a busca de melhores relações de trabalho.

Como é apontada no site oficial da OIT no Brasil, a ideia de uma legislação internacional do trabalho surgiu como resultado das reflexões éticas e econômicas do início do século XIX, com os líderes Robert Owen e Daniel le Grand, sobre o custo humano da revolução industrial. Baseando nos argumentos seguintes:

[...] humanitários: condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores, políticos: risco de conflitos sociais ameaçando a paz, e econômicos: países que não adotassem condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições em outros países. (OIT, 2010)

Criada neste período de turbulência pós-guerra, a OIT teve como principal papel a construção de bases sólidas para a paz mundial, bem como a criação de condições mais favoráveis para a classe operária. Partindo deste ponto, surgiu a ideia da internacionalização do direito do trabalho, com o objetivo de assegurar o mínimo de condições sociais aos

trabalhadores, considerada como direito fundamental da segunda geração, a partir da ideia do direito individual para o direito coletivo, de natureza social, acentuando o princípio da igualdade.

Desta forma, o Direito do Trabalho ganhou novas expectativas a partir de 1.919 com a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Podem ser citados os ideais e os fins que inspiraram a Liga das Nações, por meio do Tratado de Versalhes, a elaborar este novo modelo de proteção ao trabalhador,

[...] Considerando que a Liga das Nações tem por fim estabelecer a paz universal, e que tal paz só pode ser fundada sob a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho, implicando para grande número de indivíduos miseráveis e privações, o que gera descontentamento tão grave, que põe em perigo a paz e harmonia universais; e

Considerando que urge melhorar estas condições, no que se refere, por exemplo, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra a paralisação do trabalho, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as doenças gerais ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças e adolescentes, e das mulheres, às pensões de velhice e invalidez, à defesa do interesse dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas;

Considerando que o alheamento de qualquer nação a um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejadas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios;

As Altas Partes Contratantes, movidas pelo sentimento de justiça e humanidade, como pelo desejo de assegurar uma paz mundial, convencionam o seguinte:

Art. 387. Fundar-se uma organização permanente encerrada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo. Os membros fundadores da Liga das Nações serão membros fundadores desta organização e, de ora em diante, a qualidade de membro da primeira implica a de membro da segunda.

Art. 388. A organização permanente compreenderá:

- 1) uma conferência geral dos representantes dos membros;
- 2) uma repartição internacional do trabalho, sob a direção de um conselho administrativo. (NASCIMENTO, 2006, p. 97)

Mais tarde, pela Declaração da Filadélfia, de 1.944, e pelas reformas da Reunião de Paris, de 1.945, a Organização Internacional do Trabalho foi complementada. Contudo, somente em 30 de maio de 1.946, pelo acordo realizado pelas Nações Unidas, é que a OIT foi reconhecida como “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos”. (NASCIMENTO, 2006, p. 97)

A partir de então, a Organização Internacional do Trabalho, por meio de seus órgãos, Assembleia Geral ou Conferência, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional, poderá deliberar, executar e divulgar, sobre temas propostos por seus membros.

Nas conferências realizadas pela OIT, geralmente uma vez ao ano, os Estados-

Membros serão representados por delegações, onde haverá representantes dos empregadores, dos trabalhadores e membros do governo, caracterizando o tripartidarismo, única entre as agências da ONU.

A OIT uma vez ao ano, através do Conselho de Administração, reúne a Conferência ou Assembleia Geral para deliberar sobre recomendações, convenções e/ou tratados internacionais.

Há assim, pelo Conselho da Administração, a função executiva, de administrar a OIT, reunindo-se três vezes ao ano, na sede da OIT, em Genebra, sendo este órgão que irá, por meio de representantes dos Estados-Membros (tripartite), designar o local das reuniões e a respectiva data, bem como eleger o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e instituir comissões especiais.

E, por último, o órgão que tem como função de secretaria é a Repartição Internacional do Trabalho, tendo como papel as divulgações de todas as atividades da Organização Internacional do Trabalho. É também quem tem a função de publicar os tratados e recomendações adotadas pelos Estados-Membros.

Dessa forma, as convenções internacionais do trabalho serão advindas da Conferência, adquirindo força de norma jurídica para os Estados que vierem a ratificá-la, mas, somente serão consideradas convenções após a aprovação pela Conferência Internacional por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Por tanto, a partir das conferências internacionais a Organização Internacional do Trabalho tem como função normativa a elaboração de Convenções, Recomendações e Resoluções. Cada uma dessas, estudadas nos próximos tópicos.

1.1 CONVENÇÕES

A OIT ao deliberar sobre os temas sugeridos, em Conferência, poderá instituir normas jurídicas denominadas de Convenções Internacionais, conceituadas como:

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras genéricas e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais. (NASCIMENTO, 2005, p.100)

As convenções internacionais podem ganhar vários tipos de denominações, como, por exemplo, carta, acordo, contratado, estatuto, entre outros. Apesar de cada um ser usado em momentos distintos todos são elaborados devido à expressão de vontade entre Estados, resultando em algum tipo de tratado internacional.

Contudo, este entendimento não é pacífico, pois há doutrinadores, como o Prof. Nascimento, que diferem tratados de convenções, explicando que os tratados internacionais resultam de entendimentos diretos entre os países interessados, já as convenções internacionais são elaboradas a partir de discussões ocorridas nos quadros da OIT, e, poderão, posteriormente, serem aprovadas oficialmente.

Mas, para esclarecer as dúvidas em relação aos conceitos e terminologias a serem aplicadas em relação às normas jurídicas emanadas das Conferências da OIT, o doutrinador Rezek (2008, p.14), assim dispõe: “Tratado é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público, e destinado a produzir efeitos jurídicos”. Já aos usos das terminologias, assim explica,

O uso constante a que se entregou o legislador brasileiro – a começar pelo constituinte – da fórmula *tratados e convenções*, induz o leitor à idéia de que os termos se prestem a designar coisas diversas. Muitas são as dúvidas que surgem, a todo momento, na trilha da pesquisa terminológica. Há razão científica por que o tratado constitutivo da OIT se chame *constituição*, enquanto à fundação de tantas outras organizações internacionais se deu preferência ao vocábulo *carta*? (REZEK, 2008, p.14-15)

Por tais razões, a terminologia dos fenômenos convencionais são tão vastas, porém são elas sinônimos de tratados, como o doutrinador, citado acima, expõe:

A análise da experiência convencional brasileira ilustra, quase que à exaustão, as variantes terminológicas de tratado concebíveis em português: acordo, ajuste, arranjo, ata, ato, carta, código, compromisso, constituição, contrato, convenção, convênio, declaração, estatuto, memorando, pacto, protocolo e regulamento. Esses termos são de uso livre e aleatório. (REZEK, 2008, p. 16)

Por tais esclarecimentos, serão tratados no presente trabalho a denominação de *tratado* e de *convenção* como sinônimos.

Partindo deste ponto, serão classificadas as convenções ou tratados “em bilaterais, que envolvem duas partes, ou multilaterais ou plurilaterais, em que há várias partes envolvidas. É também encontrada a expressão *tratados coletivos*, quando as partes são muito numerosas.” (MARTINS, 2005, p. 70).

Há também doutrinadores, como o citado Hildebrando Accioly, por Sérgio Pinto

Martins, que os classificam em:

[...] tratados-contratos e tratados-leis ou tratados-normativos. Os tratados-normativos são celebrados entre muitos Estados, fixando normas de direito internacional, podendo ser comparados a verdadeiras leis. Os tratados-contratos regulam interesses recíprocos dos Estados convenientes, resultando de concessões mútuas, tendo aparência de contratos. Alguns tratados têm as duas qualidades, de contrato e de lei, como acontece com os tratados de paz. (2005, p.70)

Porém, antes de se tornar uma convenção internacional, há todo um procedimento pelo qual se deve passar para que ao fim seja votada na Conferência. Primeiramente, deve-se analisar a proposta de convenção internacional, que pode ter tido origem em alguns dos membros da OIT, como o governo de um Estado-Membro, do representante dos trabalhadores, ou dos empregadores, bem como, as questões propostas pela ONU.

Após o preparo pelo Conselho da Administração para levar o projeto à análise de uma comissão técnica a qual verificará nos ordenamentos jurídicos nacionais à matéria questionada, será colocada em pauta na Conferência para uma nova discussão.

Terminando a discussão pela Conferência, essa pode rejeitar ou aprovar o projeto por dois terços dos votos dos delegados presentes. No caso de rejeição será possível a renovação da proposta em sessão posterior, porém, se for aprovado, passará para o comitê de redação para ser redigido o texto definitivo e, entregue aos delegados.

Tornando-se uma convenção, os Estados-membros têm a opção de ratificá-la de acordo com as leis constitucionais internas, não sendo assim uma obrigação.

Quanto à natureza das convenções internacionais como expõe o doutrinador Martins (2006, p. 72), “têm natureza de tratado multilateral, pois podem ter várias partes” bem como, na mesma linha de pensamento dispõe o Süssekind (2005, p. 1559), “as convenções constituem tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-Membros, que, uma vez ratificados, devem integrar a respectiva legislação nacional”.

Os motivos que levam as convenções a serem classificadas em multilaterais e abertas são explicados pelo magistrado Soares Filho (2001), da seguinte forma:

São multilaterais, porquanto admitem um número ilimitado de partes, numa amplitude considerável. Abertos, porque estão sempre disponíveis, por prazo indeterminado, para ratificação por qualquer dos Estados-membros da OIT no momento de sua aprovação, bem assim dos que vierem a ela integrar-se (salvo as convenções revistas e que, por essa razão, não mais se acham abertas à ratificação); ou seja, além dos contraentes iniciais, os que vierem a aderir a tais instrumentos, por tempo indeterminado.

Quanto à natureza jurídica, as convenções internacionais da OIT, além de serem

classificadas em multilaterais e abertas, também se classificam em tratados-leis ou normativos. Nesse último caso as convenções terão característica normativa internacional e nacional, pois preenchem dois requisitos, sendo eles: o ato-regra e o ato-condição; atos estes distintos, como disposto, *in verbis*:

a) o ato-regra, pelo qual os delegados à Conferência Internacional do Trabalho criam a norma jurídica; b) o ato-condição, pelo qual os Estados-Membros, tenham ou não participado da elaboração do tratado aberto, ratificam-no, em decisão soberana adotada de conformidade com o respectivo direito constitucional interno. (SÜSSEKIND, 2005, p. 1561)

Assim, as convenções internacionais somente terão validade no Estado-Membro quando tiverem os dois requisitos dos tratados-leis presentes, pois, quando tiver somente o primeiro (ato-regra). Será considerada uma convenção em aberto para os Estados que não ratificaram, a fazê-lo, tendo apenas valor internacional, mas não valor interno para os que não ratificaram.

Partindo deste ponto, o valor internacional ou vigência internacional; não significa que os Estados-Membros estão subordinados a ela, pois somente o serão quando ocorrer a ratificação, também denominada vigência subjetiva. Contudo, a vigência no âmbito internacional ou vigência objetiva, é requisito primordial para que os Estados-Membros a ratifiquem, tornando-a norma de vigência subjetiva.

As normas internacionais também podem ser observadas sob duas teorias, a monista e a dualista, “A teoria monista, que prega a unidade do sistema do Direito Internacional e do Direito Interno do país. A teoria dualista, que entende que existem duas ordens jurídicas distintas, a internacional e a interna”. (MARTINS, 2005, p. 42)

Pelas razões expostas até o presente momento, as convenções internacionais passaram por um *quorum* de votação, pelos membros da Organização Internacional do Trabalho, para que ganhe a vigência no âmbito internacional, devendo ser aprovada por dois terços dos presentes delegados, e, conforme o expresso no corpo de cada tratado deverão ser ratificados por um número determinado de Estados-Membros da OIT, para ganhar efeitos jurídicos internacionais.

Ganhando vigência internacionalmente, as convenções internacionais poderão ser ratificadas pelos Estados-Membros da OIT que desejarem, conforme sua constituição interna, em seguida deverá comunicar a Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho (RTI). A partir dessa comunicação o *vacatio legis* da convenção internacional será de doze meses, para a entrada em vigor no Estado que a ratificou.

Todavia, as convenções internacionais terão prazo de validade nos Estados que a adotarem. Findo este prazo a convenção poderá sofrer a denúncia, que nada mais é do que a comunicação do Estado a OIT, que esta deixando de aplicar as normas contidas na convenção. Não ocorrendo a denúncia será automaticamente prorrogado por prazo indeterminado, de acordo com os entendimentos do doutrinador Nascimento (2006, p. 101). Contudo, há entendimentos diversos quando a este período.

Mas, há posicionamento diverso quanto ao tempo de se fazer a denúncia. Nessa primeira abordagem a convenção poderá vigorar por tempo indeterminado, porém, há entendimento que, após o período de doze meses de vigência no Estado, a convenção poderá sofrer a denúncia; não ocorrendo esta, será possível novamente fazê-la após dez anos da entrada em vigor no Estado.

Ao adotar a corrente que entende que a convenção poderá sofrer a denúncia após o período de dez anos de vigência, os pensadores se dividem em duas correntes em relação ao modo de se contar o prazo de início do prazo decenal.

Há, assim, duas correntes: a primeira posiciona-se no sentido de que o prazo deve ser contado do momento da vigência da convenção no âmbito internacional, ao contrário da segunda corrente, como ensina Süsskind (2005, p. 1580), “considera que o decênio concerne à vigência da ratificação de cada país”

O doutrinador neste último caso fundamenta-se na constituição da OIT, da seguinte forma:

Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de 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-à efetiva somente um ano após a data do registro. Ficarà obrigado, durante um novo período de dez anos e, sucessivamente, poderá denunciar esta convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo. (SÜSSEKIND, 2005, p. 1580)

Assim, verifica-se que o prazo terá início a contar do dia que a convenção entrar em vigor no Estado-Membro, ou seja, doze meses a partir da data que foi registrada sua ratificação. A contar dessa data a convenção ficará em vigor por dez anos, findo este prazo pode-se denunciar. Registrada a denúncia junto a RTI, a convenção ficará mais doze meses em vigor, findo este prazo não terá mais validade junto ao Estado-Membro.

Contudo, nos casos em que o Estado-Membro adotar uma nova convenção internacional elaborada posteriormente à primeira ratifica, revisando-a, esta será automática e independentemente de prazo de vigência de ratificação, denunciada, passando a vigorar a

nova convenção ratificada.

1.2 RECOMENDAÇÕES

As recomendações, como as convenções internacionais, não se distinguem quando a materialidade, contudo, diferentemente desta, as recomendações não caracterizam normas obrigatórias, tendo cunho facultativo, orientando os Estados-membros a elaborarem leis, projetos, conforme os dispostos nas recomendações, ao contrário do que ocorre com as convenções internacionais, que são tratados multilaterais em aberto.

A Organização Internacional do Trabalho, por meio da Conferência, analisará as propostas referentes a determinado tema e determinará o seu prosseguimento como convenção ou recomendação que será após, votada pelos presentes na Conferência.

A própria Constituição da OIT denomina a diferença entre convenção e recomendação, em seu artigo 19 (anexo A), diferenciando-as, quando o tema tratado não couber de forma imediata em uma convenção, seguirá como recomendação.

Nestes termos, o doutrinador Alfredo C. Ortiz, citado por Nascimento, assim, dispõe,

Se a Parlamento rechaça a recomendação ou o projeto de convenção, mantém-se a identidade entre ambas as disposições da Conferência. O Estado que rejeitar o projeto ou a recomendação não fica a nada obrigado. Mas, se o Parlamento aprova a matéria submetida a estudo, surge imediatamente uma diferença. O Estado que aprova uma recomendação faz eco simplesmente de uma aspiração da Conferência. (2006, p.103)

Ainda pela Constituição da OIT, as recomendações devem ser votadas e aprovadas por dois terços dos delegados presentes, para ser aceita pela Conferência.

Quanto ao conceito e diferenciação das recomendações e convenções internacionais, Donzele (2010) descreve como sendo as recomendações de natureza facultativa, trazendo apenas orientações para a política e ações nacionais, ao contrário das convenções que são normas abertas à adesão. Mas, a respeito do conteúdo não há divergência, podendo tratar sob o mesmo tema.

Dessa forma, as recomendações, conforme forem votadas, poderão se tornar uma convenção, ou mesmo o contrário, ou seja, um projeto de convenção internacional levado a votação, poderá se torna uma recomendação.

Porém, há divergência doutrinária a respeito do conceito e forma de se adotar as recomendações. Segundo Martins (2005), tratam-se de projetos de convenções que não tiveram adesão suficiente para se transformar em convenções internacionais, passando a ter o caráter de recomendações, e, tendo natureza de sugestões aos Estados-membros, ou de complemento das convenções da OIT, já em vigor.

As recomendações internacionais não estão sujeitas a ratificação, conforme se verificada na Constituição da OIT, artigo 19, § 6º, b, *in verbis*,

§ 6º Em se tratando de uma recomendação:

(...)

b) cada um dos Estados-membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;(anexo A)

O método de votação das recomendações e das convenções é igual, devendo ser aprovadas pela Conferência, por dois terços dos votos presentes, conforme o art. 19, § 2º da Constituição da OIT.

Dessa forma, os Estados-membros deverão comunicar dentro de um ano ou, no máximo, dezoito meses após a Conferência, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, sob as medidas que tomarão para cumprir o disposto na recomendação, no todo ou em parte, ou sua impossibilidade.

Quanto à obrigatoriedade das recomendações, o doutrinador Süsskind (2005), dispõe que há duas formas de averiguar as recomendações, primeiramente, ao se tratar de recomendações internacionais referente a qualquer organização internacional, estas não possuem caráter obrigatório, diferentemente do que ocorre com as recomendações proferidas pela OIT, que trazem aos Estados-membros certas obrigações, mesmo em caráter formal. Neste sentido, esclarece a referente tese,

É que, por força do estatuto no art. 19, § 6º, o Estado-membro da OIT tem a obrigação de submeter a recomendação à autoridade competente para o fim de decidir, soberanamente, sobre a conveniência de transformar em lei ou adotar outras medidas em relação a matéria versada, cumprindo-lhe, ainda, informar ao BIT, periodicamente, sobre o estado de sua legislação e da efetiva aplicação dos assuntos tratados na recomendação, precisando em que medida está sendo observada ou pretende aplicá-la, e, bem assim, as modificações que considera necessárias para adotar suas disposições. (SÜSSEKIND, 2005, p.1563)

Conclui-se, assim, que as recomendações internacionais da OIT diferem em alguns

pontos das recomendações internacionais, das demais organizações, como foi observado acima. Mas, apesar, de não possuir força de uma convenção ratificada, deverá ser observada, pois possui caráter obrigatório, sob o aspecto que melhor couber a sua situação interna do Estado-membro.

1.3 APLICAÇÃO E OBRIGATORIEDADE DAS CONVENÇÕES NO BRASIL

A OIT, ao deliberar sobre os temas propostos, pode criar normas jurídicas denominadas de Convenções Internacionais, conceituadas como,

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras genéricas e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluam no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais. (NASCIMENTO, 2006, p.100).

Ao analisar tal conceito, verifica-se que as convenções internacionais não entram em vigor nos Estados-membros da OIT sem que antes estes a ratifiquem, de acordo com sua Constituição interna.

Ratificando a convenção, o Estado-membro estará adotando-a, permitindo que esta faça parte de seu ordenamento jurídico interno. Neste caso, cada Estado tem sua forma específica de ratificação.

Primeiramente, devem ser destacadas as etapas que ocorrem no âmbito internacional, antes de ser realizada a votação interna pelo legislativo. É necessária a aprovação, pelo Presidente da República/Chefe de Estado ou pelo ministro das relações exteriores, dos tratados internacionais, sendo que, após a aprovação, estes seguirão para votação interna do Estado. Para tanto, no Brasil, há nos entendimentos doutrinários duas correntes a respeito do modo de se ratificar os tratados internacionais pela nossa Lei Fundamental.

Pela primeira corrente, a Constituição Federal, determina que se tratando de tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargo ou compromisso ao patrimônio nacional, o Congresso Nacional terá competência exclusiva para deliberar sobre o assunto, através de decreto legislativo ou de resoluções, ou seja, sem intervenção do Presidente da República, conforme o art. 49 da Constituição Federal.

Aprovada a convenção pelo Congresso Nacional, esta será promulgada pelo Presidente

do Senado e publicada no órgão oficial do Congresso, não sendo passível de sanção do Presidente da República, de acordo com os seguintes entendimentos:

[...] no sistema brasileiro, as normas internacionais são aprovadas definitivamente pelo Congresso Nacional, por meio de decreto legislativo, que é utilizado para instrumentalizar resoluções do Congresso Nacional em determinadas situações, como as previstas no artigo 49 da Constituição. É promulgado pelo Presidente do Senado, publicado no órgão oficial do Congresso Nacional, não sendo passível de sanção pelo Presidente da República. (MARTINS, s.d.)

Nesse sentido, dispõe Gomes; Gottschalk (2004, p. 51), os quais defendem que as convenções internacionais, somente passaram a ter vigência nacional quando ratificadas pelo Congresso Nacional, fundamentando na Constituição Federal, citando o artigo 49, inciso I, pois, este, no corpo do texto, dispõe, expressamente, que é de “competência exclusiva do Congresso Nacional” a ratificação dos tratados internacionais, celebrados pelo Presidente da República.

A segunda corrente aponta a compatibilidade entre o artigo 49, inciso I, e o artigo 84, inciso VIII, ambos da Constituição Federal de 1988, já que se complementam, pois, o primeiro diz respeito à aprovação pelo Congresso Nacional do tratado internacional e, o segundo, à ratificação pelo Presidente da República deste ato já aprovado pelo primeiro.

Corrente, esta também, defendida por Süsssekind (2005, p. 1572), o qual explica que se deve primeiramente submeter ao Poder Executivo o tratado internacional (art. 84, VIII, CF/88), em seguida, a aprovação ou negativa do tratado pelo Congresso Nacional (art. 49, I, CF/88), sendo aprovado, o Governo promoverá a ratificação, por meio de depósito na Repartição Internacional do Trabalho, bem como, tornando o ato público no território nacional. O doutrinador Alexandre de Moraes, pertencente a esta última corrente, assim descreve as fases de incorporação de ato ou tratado internacional em nosso ordenamento jurídico interno:

1ª fase: compete privativamente ao Presidente da República celebrar todos os tratados, convenções e atos internacionais (CF, art. 84, VIII);

2ª fase: é de competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional (CF, art. 49, I). A deliberação do Parlamento será realizada através da aprovação de um decreto legislativo, devidamente promulgado pelo Presidente do Senado Federal e publicado;

3ª fase: edição de um decreto do Presidente da República, promulgando o ato ou tratado internacional devidamente ratificado pelo Congresso Nacional. É nesse momento que adquire executoriedade interna a norma inserida pelo ato ou tratado internacional, podendo, inclusive, ser objeto de ação direta de inconstitucionalidade. (2010, p. 701-702).

Dessa forma, não basta para a entrada em vigor no ordenamento jurídico brasileiro a aprovação pelo Congresso Nacional, necessitando, também, da promulgação pelo chefe do Poder Executivo.

De tal modo, há necessidade da aprovação pelo Congresso Nacional do decreto legislativo que aprove a entrada em vigor no nosso ordenamento de tratado internacional, sendo que, logo após, tem que haver a promulgação de decreto presidencial confirmando a ratificação, pelo princípio do dualismo moderado.

Neste mesmo sentido, dispõe o Supremo Tribunal Federal, na Adin que julgou o modo de incorporação ao direito interno da convenção internacional nº 158:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE CONVENÇÃO Nº 158/OIT PROTEÇÃO DO TRABALHADOR CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA ARGÜIÇÃO DE ILEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DOS ATOS QUE INCORPORARAM ESSA CONVENÇÃO INTERNACIONAL AO DIREITO POSITIVO INTERNO DO BRASIL (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68/92 E DECRETO Nº 1.855/96) POSSIBILIDADE DE CONTROLE ABSTRATO DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS EM FACE DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA ALEGADA TRANSGRESSÃO AO ART. 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E AO ART. 10, I DO ADCT/88 REGULAMENTAÇÃO NORMATIVA DA PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA, POSTA SOB RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR CONSEQÜENTE IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DE TRATADO OU CONVENÇÃO INTERNACIONAL ATUAR COMO SUCEDÂNEO DA LEI COMPLEMENTAR EXIGIDA PELA CONSTITUIÇÃO (CF, ART. 7º, I) - CONSAGRAÇÃO CONSTITUCIONAL DA GARANTIA DE INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA COMO EXPRESSÃO DA REACÇÃO ESTATAL À DEMISSÃO ARBITRÁRIA DO TRABALHADOR (CF, ART. 7º, I, C/C O ART. 10, I DO ADCT/88) CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DA CONVENÇÃO Nº158/OIT, CUJA APLICABILIDADE DEPENDE DA ACÇÃO NORMATIVA DO LEGISLADOR INTERNO DE CADA PAÍS - POSSIBILIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS DIRETRIZES CONSTANTES DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT ÀS EXIGÊNCIAS FORMAIS E MATERIAIS DO ESTATUTO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO PEDIDO DE MEDIDA CAUTELAR DEFERIDO, EM PARTE, MEDIANTE INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO. PROCEDIMENTO CONSTITUCIONAL DE INCORPORAÇÃO DOS TRATADOS OU CONVENÇÕES INTERNACIONAIS.

É na Constituição da República - e não na controvérsia doutrinária que antagoniza monistas e dualistas - que se deve buscar a solução normativa para a questão da incorporação dos atos internacionais ao sistema de direito positivo interno brasileiro. O exame da vigente Constituição Federal permite constatar que a execução dos tratados internacionais e a sua incorporação à ordem jurídica interna decorrem, **no sistema adotado pelo Brasil, de um ato subjetivamente complexo, resultante da conjugação de duas vontades homogêneas: a do Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CF, art. 49, I) e a do Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CF, art. 84, VIII), também dispõe - enquanto Chefe de Estado que é - da competência para promulgá-los mediante decreto.** O iter procedimental de incorporação dos tratados internacionais - superadas as fases prévias da celebração da convenção internacional, de sua aprovação congressional e da ratificação pelo Chefe de Estado - conclui-se com a expedição, pelo Presidente da República, de decreto, de cuja edição derivam três efeitos básicos que lhe são inerentes: (a) a promulgação do tratado internacional; (b)

a publicação oficial de seu texto; e (c) a executoriedade do ato internacional, que passa, então, e somente então, a vincular e a obrigar no plano do direito positivo interno. Precedentes. SUBORDINAÇÃO NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS À CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. - No sistema jurídico brasileiro, os tratados ou convenções internacionais estão hierarquicamente subordinados à autoridade normativa da Constituição da República. Em consequência, nenhum valor jurídico terão os tratados internacionais, que, incorporados ao sistema de direito positivo interno, transgredirem, formal ou materialmente, o texto da Carta Política. O exercício do treaty-making power, pelo Estado brasileiro - não obstante o polêmico art. 46 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (ainda em curso de tramitação perante o Congresso Nacional) -, está sujeito à necessária observância das limitações jurídicas impostas pelo texto constitucional. CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS INTERNACIONAIS - NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO. - O Poder Judiciário - fundado na supremacia da Constituição da República - dispõe de competência, para, quer em sede de fiscalização abstrata, quer no âmbito do controle difuso, efetuar o exame de constitucionalidade dos tratados ou convenções internacionais já incorporados ao sistema de direito positivo interno. Doutrina e Jurisprudência. 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. TRATADO INTERNACIONAL E RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR. - O primado 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 aos quais o Brasil venha a 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. LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, DESDE QUE OBSERVADA A INTERPRETAÇÃO CONFORME FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. - A Convenção nº 158/OIT, além de depender de necessária e ulterior intermediação legislativa para efeito de sua integral aplicabilidade no plano doméstico, configurando, sob tal aspecto, mera proposta de legislação dirigida ao legislador interno, não consagrou, como única consequência derivada da ruptura abusiva ou arbitrária do contrato de trabalho, o dever de os Estados-Partes, como o Brasil, instituírem, em sua legislação nacional, apenas a garantia da reintegração no emprego. Pelo contrário, a Convenção nº 158/OIT expressamente permite a cada Estado-Parte (Artigo 10), que, em função de seu próprio ordenamento positivo interno, opte pela solução normativa que se revelar mais consentânea e compatível com a legislação e a prática nacionais, adotando, em consequência, sempre com estrita observância do estatuto fundamental de cada País (a Constituição brasileira, no caso), a fórmula da reintegração no emprego e/ou da indenização compensatória. Análise de cada um dos Artigos impugnados da Convenção nº 158/OIT (Artigos 4º a 10). (BRASIL, 1996). (Grifo nosso).

2 ESTABILIDADE NO BRASIL

A estabilidade no Brasil teve vasta aplicabilidade nas décadas de 30 e 40 do século XX, pelo princípio da continuidade da relação de emprego, sendo este apenas um de vários princípios que consagram a perduração da relação de emprego.

Ao analisar de forma mais precisa o princípio da continuidade, percebe-se que, ao tratar o contrato de trabalho à primeira averiguação a ser feita é que se refere a um contrato de trato sucessivo, não se esgotando por simples realização de determinada tarefa.

Partindo deste ponto, o princípio da continuidade da relação de emprego está baseado na busca da estabilidade, de um regime de condições estáveis. O doutrinador Rodriguez assim conceitua o princípio da continuidade “em palavras menos originais, podemos dizer que este princípio expressa a tendência atual do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos”. (1994, p. 141).

O nobre doutrinador também se refere aos benefícios do empregador de perdurar a relação de trabalho com o mesmo trabalhador:

[...] é indubitável que, mesmo estabelecido em benefício exclusivo do trabalhador, o maior prolongamento da permanência deste na empresa redundará também em benefício do empregador. Não somente pela condição psíquica do trabalhador, mas também pela maior experiência e conhecimento que se adquirem com o transcurso dos anos e que, definitivamente, beneficiam os empregadores. Há que se acrescentar ainda a vantagem que significa o fato de não estar experimentando e ensinando novos trabalhadores, com a seqüela de erros, fracassos, prejuízos e perdas de tempo. (RODRIGUEZ, 1994, p.141).

Verifica-se, desta forma, a relevância do princípio em questão, pois, é uma das bases para a construção de um Direito sólido, constituindo diretrizes dirigentes para a formação do Direito do Trabalho, justo, equilibrado, garantidor de direitos e deveres em prol da sociedade.

O princípio da continuidade tem como principal fundamento a perpetuação do contrato de trabalho. Mesmo que o empregador pretenda rompê-lo por sua vontade exclusiva, deverá este se conservar enquanto houver trabalho, como ensina Rodriguez (1994, p.156), “que a relação de emprego somente deve poder ser dissolvida validamente quando exista algum

motivo justificado.” Continuando nesta justificativa, assim expõe:

E desde logo, tratando-se de precisar o alcance desse conceito, determina que a estabilidade no emprego significa a proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária, o que implica em que um trabalhador tenha o direito de conservar seu emprego durante toda sua vida de trabalho, sem que dele possa ser privado, a menos que exista uma causa que justifique a despedida. (RODRIGUEZ, 1994, p.156)

A partir deste princípio o Direito do Trabalho criou restrições, mas não excluiu o direito de despedida. Desta forma, o empregador somente poderá despedir o empregado se antes adotar certas medidas, como o aviso prévio, indenização por despedida injusta, entre outros, conforme cada caso concreto.

Nota-se, a partir deste ponto de vista, que a estabilidade foi criada em prol da classe trabalhadora, porém, ao analisar o contexto histórico que se originou, há neste mesmo período o surgimento dos institutos de previdência, fato este, de extrema relevância, conforme os ensinamentos de Orlando Gomes e Elson Gottschalk, para o nascimento da estabilidade, com a Lei Elói Chaves de 1.923, mas tarde, em 1.930, se expandindo para outras classes profissionais.

Os institutos de previdência social, neste período necessitavam de fundos, ponto chave para a difusão da estabilidade para as demais categorias profissionais, pois, a continuidade da relação de emprego possibilitava a arrecadação dos fundos para a seguridade social, neste sentido, “dois elementos são de suma importância para o *seguro social*: o número dos beneficiários e a sua permanência na empresa” (GOTTSCHALK, 2004, p. 378).

A estabilidade neste período se referia à garantia de emprego adquirida após dez anos de serviços, ou estabilidade decenal. Este momento histórico foi de extrema relevância, chegando a ser regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho, e posteriormente pela Constituição Federal de 1.946 e 1.967, que traziam a estabilidade como “direitos sociais constitucionais”.

Mas, a estabilidade decenal, como será vista no capítulo próprio, somente garantia a perpetuação da relação de emprego, após dez anos de trabalho, dessa forma, não impedia o empregador de despedir o trabalhador antes de completar este período, não havendo estabilidade.

Porém, mesmo no caso das restrições anteriormente citadas, o fato é que o empregador poderá despedir injustificadamente o empregado, bastando para tanto, cumprir as determinações restritivas, diferentemente do que prevê a estabilidade, que garante ao trabalhador o direito de não ser despedido sem uma causa justificada.

A estabilidade já vem sendo classificada há muito tempo, por diversos doutrinadores, como estabilidade própria e imprópria, absoluta ou relativa. Contudo, a estabilidade própria e relativa se distingue.

Porém, no Brasil, o sistema celetista que aplicava tais princípios, por meio da estabilidade decenária ou pelas indenizações rescisórias por dispensa sem justa causa em contratos superiores há um ano, foi enfraquecido pelo governo autoritário de 1.964.

O período político autoritário visava o liberalismo econômico, e assim criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), através da Lei nº 5.107 de 1.996, que entrou em vigor em 1.967, atenuando o princípio da continuidade da relação de emprego, como adiante se verá.

Com o nascimento da Constituição de 1988 o princípio em questão novamente ressurgiu, trazido sobretudo pelo artigo 7º, I e XXI, o qual, outra vez, tentou equilibrar a relação empregatícia, estando no pólo hipossuficiente o empregado, sendo a parte vulnerável às decisões patronais. Assim, para protegê-lo das despedidas imotivadas ou sem justa causa, a Constituição adotou o citado princípio, revertendo a sua regulamentação à Lei Complementar.

Dessa forma, a Constituição Federal, não aplicou de imediato o princípio da continuidade da relação de emprego, porém, diferentemente das constituições anteriores, ampliou à margem para a sua contemplação por meio de lei complementar.

Já os demais princípios que visam à proteção da relação de emprego como, por exemplo; o princípio das presunções favoráveis ao trabalhador e o princípio da norma mais favorável, atuam conjuntamente com o princípio da continuidade da relação de emprego, protegendo o trabalhador, para que a situação da despedida seja a mais favorável para ele de forma equilibrada.

Outra situação que pode ser citada, é a forma indireta como o contrato de trabalho já vem sendo protegido pela legislação trabalhista brasileira, como nos casos em que é mencionado pela legislação um rol de hipóteses que poderá ser celebrado o contrato a termo, dando assim preferência para as contratações à prazo indeterminado, decidindo pela perduração da relação de trabalho.

Também pode ser encontrada a proteção quando a legislação restringe o poder do empregador de dissolver o contrato por existir estabilidade, ou seja, motivo descrito em lei que garante o caráter permanente da relação de trabalho, ou por haver garantia de emprego ou estabilidade provisória.

A extinção do contrato de trabalho, também é restringida pelo Direito do Trabalho quando estiver presente algum dos casos de interrupção ou suspensão do contrato, dessa

forma, a relação estará protegida enquanto perdurar tal fato descrito em lei.

A dispensa motivada nos contratos com prazo indeterminado pelo empregador é uma forma de impedir as dispensas sem justa causa e conseqüentemente fazer com que perdurem as relações de emprego. Contudo, a motivação jurídica tipificada da dispensa não se encontra prevista no Direito Brasileiro, exceto nos casos dos contratos dos antigos estáveis celetistas (art. 492 e seguintes da CLT), nos contratos dos novos estáveis constitucionais (art. 19, ADCT e art. 41, CF/88 – se for o caso), ou nos contratos de empregados favorecidos com alguma garantia provisória, como, por exemplo, dirigente sindical.

Assim, a regra geral para os demais casos é a dispensa sem motivo jurídico, ou seja, despedida injusta do empregado.

Em conseqüência da falta de estabilidade para o empregado e, os vários resultados negativos frente à sociedade, economia e família, advindos das despedidas, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, visando a hipossuficiência do empregado que está a mercê de ser dispensado de um dia para o outro, causando sérias conseqüências para o trabalhador, transformou o que era apenas recomendação em convenção (Convenção Internacional n° 158 da OIT), uma diretriz fundamental para os países que primam pela dignidade da pessoa humana, possibilitando a adoção da estabilidade permanente.

O Brasil ratificou a Convenção 158 por meio do Decreto Legislativo n°. 68, publicado em 29 de agosto de 1.992. Porém, a Convenção deixou de ter validade no Brasil no final de 1.997, como será tratado no capítulo específico.

A estabilidade permanente no Brasil nos dias atuais não existe, à exceção dos casos já descritos acima. A solução para garantir ao empregado que não tenha seu contrato de trabalho rompido sem mesmo dar causa, ou saber o motivo que levou à ruptura, seria a estabilidade permanente, permitindo a dispensa pelo empregador apenas sob justa causa ou motivada, como a própria Constituição Federal determina a previsão por meio de lei complementar.

2.1 O ANTIGO SISTEMA DA ESTABILIDADE POR TEMPO DE SERVIÇO E A ESTABILIDADE DECENAL

Ao se falar em estabilidade devem-se apontar as primeiras situações constitucionais garantidoras desse instituto. Surgindo em um período onde o trabalhador não encontrava amparo jurídico, que garantisse seu emprego, foi elaborado, deste 1.824, os primeiros

vestígios da estabilidade de emprego classificada em absoluta, porém, abrangia somente os oficiais do Exército e Armada. Mais tarde, em 1.891, passou a constar na Constituição Federal a estabilidade para os juízes federais, ou seja, a vitaliciedade, e em seguida para os funcionários públicos, com a Lei n° 2.924/1.915.

Contudo, ainda não existia a figura da estabilidade para o setor privado, vindo a ser criado apenas em 1.923, com a denominada Lei Eloy Chaves (Decreto n° 4.682/23). Mas, sua abrangência se referia apenas à classe dos ferroviários, devendo ainda, preencher o requisito de 10 anos de trabalho para adquirir a estabilidade.

A partir deste marco, outras categorias de emprego foram beneficiárias da estabilidade decenal, e em 1.935, com a Lei n° 62, os empregados das indústrias e comércios passaram a adquirir a estabilidade após 10 anos de serviço.

A estabilidade decenal foi expandida para todas as classes trabalhadoras com a inserção dos artigos 492 a 500 da CLT, e ganhou previsão constitucional em 1.946, garantindo também aos trabalhadores indenização em caso de despedida nas condições da lei.

Este novo sistema trouxe aos trabalhadores segurança socioeconômica, pois a estabilidade limita o poder de dispensa que o patrão tem sobre o empregado. Por tal motivo, a classe patronal, a partir de 1.966 com a Lei do FGTS, e em 1.967 com a nova Constituição Federal, implantou o sistema alternativo, entre a estabilidade decenal e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, assim, os trabalhadores deviam optar entre um dos dois sistemas. Contudo, os empregadores não mais contratavam empregados que optavam pela estabilidade decenal, mas, somente aqueles que optavam pelo FGTS.

Faculdade esta, que deixou de existir com a Constituição Federal de 1.988, passando a existir somente a opção pelo FGTS.

A estabilidade, ou seja, a continuação da relação de emprego mesmo contra a vontade patronal, dificultando a despedida, surgiu há alguns séculos atrás, mas deixou de existir em nosso ordenamento jurídico, deste de 1.988, porém, há mecanismos na legislação que servem como freios para as dispensas, são exemplos, o aviso prévio, o FGTS, ou nos casos de estabilidade provisória.

2.2 O SISTEMA DO FGTS

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), criado pela Lei n° 5.107/66, hoje é regido pela Lei n° 8.036/90. Surgiu em um período de transição do regime autoritário para um regime neoliberal, onde antes existia somente a estabilidade celetista, entrando em vigência, a partir de 1967, em concorrência com a estabilidade celetista.

O empregado no momento da celebração do contrato tinha que optar de forma expressa, escrita, por qual regime pretendia ser regido: a) o celetista, que dava a ele a estabilidade após dez anos de trabalho, ou nove de acordo com a jurisprudência e, em caso de dispensa, daria a ele o direito de indenização crescente por tempo de serviço, ou b) optar pelo regime do FGTS, no qual o empregador depositaria uma porcentagem todo mês em uma conta vinculada ao seu nome e, em caso de dispensa desmotivada, o empregado teria direito a um acréscimo ao montante a ser sacado.

Neste período, o Direito brasileiro permitia a existência dos dois regimes simultaneamente, porém, o trabalhador passou sempre a optar pelo regime do FGTS, até mesmo para conseguir o emprego, visto que tal regime acabava com a estabilidade, favorecendo o empregador.

Com a vigência da atual Constituição Federal de 1988, passou a existir somente o regime do FGTS, o qual se tornou obrigatório, respeitando os direitos adquiridos dos trabalhadores que possuíssem a estabilidade celetista até o dia 05 de outubro de 1988, data que entrou em vigor a Constituição Federal.

O regime do FGTS, a partir de então, não abrange somente os trabalhadores urbanos, mas todos os trabalhadores, à exceção da empregada doméstica, à qual é facultada a sua inserção a requerimento do empregador.

Atualmente, o FGTS é formado por uma conta na Caixa Econômica Federal, onde o empregador deposita mensalmente, em nome do empregado, o valor de 8% do salário mensal, e, nos casos de dispensa imotivada incidirá uma multa de 40% sobre o total de depositado, e 20% na hipótese de culpa recíproca e força maior.

A partir da nova Constituição Federal poderíamos entender que estaríamos diante de um sistema liberal, o qual visa à rotatividade de mão-de-obra, renovando sempre a classe trabalhadora e desfazendo dos antigos trabalhadores de forma desmotivada, injustificada.

Contudo, ao mesmo tempo em que a Constituição não proíbe a rotatividade de mão-de-obra, prevê, de forma indireta, a proteção dos trabalhadores; sendo que tal temática está descrita no inciso I do artigo 7° da Constituição Federal, protegendo o trabalhador de dispensas arbitrárias, ou sem justa causa, trazendo para o Direito do Trabalho um novo sistema, em que o empregador não poderia dispensar sem justificar os motivos que o levaram

a tomar esta decisão, surgindo, assim, a estabilidade para toda classe trabalhadora.

Embora a nossa Constituição Federal trouxesse esta regra jurídica, ela é geral, necessitando como vimos anteriormente de uma lei complementar, como já ocorreu para alguns casos de garantia temporária.

O Aviso Prévio é outra figura que possibilita a estabilidade de forma indireta, pois, não garante ao trabalhador a permanência no emprego, mas minimiza em proporções pequenas as demissões, conferindo ao empregado o direito à figura do “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”, conforme, o artigo 7º, XXI, CF/88.

Todas estas figuras, em conjunto com o FGTS, fazem com que o princípio da continuidade da relação empregatícia esteja em vigor em nossa Constituição Federal. Ainda que existam entendimentos doutrinários diferentes a respeito da eficácia das normas constitucionais, em que:

[...] o preceito contido no inciso I do art. 7º em análise pode ser tido como regra de eficácia contida, produzindo, pelo menos, certo efeito jurídico básico, que seria o de invalidar dispensas baseadas no simples exercício potestativo da vontade empresarial, sem um mínimo de justificativa socioeconômica ou técnica ou até mesmo pessoal em face do trabalhador envolvido. (DELGADO, 2006, p. 1116).

2.3 AS ATUAIS FORMAS DE ESTABILIDADE

Atualmente as empresas estão cada vez mais exigentes quanto aos seus funcionários, sempre requisitando novos empregados, não necessariamente um novo sujeito de aparência de menos idade, mas sim a capacidade de se transformar cada vez mais. Não apenas o empregador deseja um novo empregado, como também seus consumidores, fazendo dessa forma, com que o empregado antigo, seja obrigado a se transformar para permanecer em seu emprego, tanto na área de se aperfeiçoar como também em sua aparência física.

Assim, o próprio empregado tem que se atualizar constantemente para não correr o “risco” de perder seu emprego; mas ter que se modificar, aderindo a projetos, pensando em equipe, enquadrando-se na mercadologia da empresa.

Estas são as consequências da falta de legislação ordinária que resguarde o trabalhador de despedidas injustas ou arbitrárias.

Os valores sociais, econômicos e o marketing fazem parte do atual sistema capitalista,

no qual as pessoas estão preocupadas com seus ganhos financeiros, deixando para trás valores, princípios, fazendo com que a sociedade viva uma grande instabilidade. De tal modo, o Direito do Trabalho se adapta a essas transformações, flexibilizando suas normas para melhor atender aos requisitos exigidos pela sociedade atual e pelo mercado, causando, conseqüentemente, um enorme transtorno para milhares de trabalhadores, que estão desprotegidos pela legislação, podendo a qualquer instante fazer parte da rotatividade do mercado de trabalho, ou seja, serem dispensados para que outros ocupem seus lugares por salários inferiores.

Atualmente, a Constituição Federal prevê a criação de lei complementar para a proteção aos empregados de despedidas sem justa causa ou arbitrárias.

Porém, o sistema legislativo brasileiro, diferentemente do que prevê a Convenção 158 da OIT e a atual Constituição Federal, não elaborou até o presente momento uma legislação que teria como base princípios fundamentais, da dignidade da pessoa humana, da perpetuação da relação de emprego, da valorização dos valores sociais, do desenvolvimento das camadas mais pobres, entre outros, nos quais a premissa maior seria a garantia de emprego, ou seja, a estabilidade permanente.

Contudo, nos dias de hoje, há no setor público casos em que o empregador não poderá dispensar o seu funcionário sem antes provar que à hipótese não se encaixa em dispensa sem justa causa ou arbitrária, como ocorre com o funcionário público federal admitido por concurso público, após três anos de serviço, pois terá adquirido a estabilidade, conforme o artigo 41 da Constituição Federal, *in verbis*, “Artigo 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Mas, estes são casos isolados, que não atingem os trabalhadores do setor privado, para os quais, a legislação ainda não foi criada e nem mesmo houve adesão à convenção 158 da OIT, estando, pois desprotegidos.

A Constituição Federal Brasileira estabeleceu as diretrizes fundamentais para priorizar o direito ao trabalho, fazendo com que o trabalho no Brasil prime pela dignidade da pessoa humana, iniciando pelo artigo 1º, inciso IV, *in verbis*:

“Artigo 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

Dispôs, ainda, que, a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho, e a ordem social prima pelo trabalho, conforme os artigos 170 e 193, da Carta Magna, in verbis:

“Artigo 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

VIII - busca do pleno emprego;

Artigo 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”

O doutrinador Delgado (2006, p. 1115), citando o constitucionalista José Afonso da Silva, assim explica as normas constitucionais sobre o trabalho,

É que, para a Constituição, a República Federativa do Brasil tem como seus fundamentos, entre outros, os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV); a ordem econômica também se funda na valorização do trabalho (art. 170), ao passo que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art. 193). Tudo isso, inevitavelmente, conduziria ao necessário reconhecimento do [...] direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da Republica Federativa do Brasil (art. 1º, III).

Verifica-se assim, a importância que o trabalho tem para a nossa Lei Maior, havendo necessidade de uma estrutura legislativa infraconstitucional, que permita a plena aplicação dos ditames constitucionais, ou então, que tais garantias, na prática, sejam aplicadas de imediato, já que constituem direitos fundamentais e, como tais, têm aplicação imediata, conforme o § 1º da art. 5º da CF/88.

Há assim, na legislação brasileira, situações em que o trabalhador será completamente protegido de despedidas arbitrárias ou sem justa causa, porém, estes casos estão mais visíveis no setor público, como já foi citado. Já no setor privado não há situações de proteção permanente do empregado, mas sim, momentos nas relações empregatícias em que não será permitida a dispensa injustificada, como nos casos dos dirigentes sindicais, de gestantes, dirigentes da CIPA e dentre outros.

A Consolidação das Leis do Trabalho, para o caso determinado dos dirigentes da CIPA ou cipeiro, conceituou a dispensa arbitrária, como aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Dessa forma, há possibilidade de utilizar a analogia, conforme o artigo 8º da CLT, para as demais situações trabalhistas, que não estejam previstas em lei ou para casos semelhantes.

Assim, a convenção 158 da OIT não estaria tratando de um assunto totalmente

desconhecido pelo nosso ordenamento, mas apenas criando a possibilidade de tal matéria se fundir plenamente entre as relações de trabalho.

A dispensa arbitrária em caso de estabilidade provisória, prevista pela legislação trabalhista, tem como consequência à reintegração do trabalhador no emprego, mas para os demais casos, onde não há estabilidade, a consequência é a multa de 40% sobre os depósitos feitos na conta do FGTS.

Verifica-se, a intenção de evitar os casos de dispensa imotivada, a qual, porém, não abrange todas as situações vigentes no Brasil, mas apenas aquelas determinadas pela legislação, até porque a CLT concede ao empregador o poder potestativo de despedir o empregado sem justificativa, conforme o artigo 2º da CLT.

Saliente-se, ainda, que, há também a possibilidade de se utilizar a Lei nº 9.029/95 de forma complementar, para evitar a rotatividade de mão-de-obra, ou seja, a dispensa injustificada, nos casos assim expressos no artigo 1º da citada lei, *in verbis*:

Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal.

Dessa forma, pode-se afirmar que o ordenamento jurídico trabalhista e a Constituição Federal estão estabelecendo diretrizes para um futuro em que a estabilidade terá plena eficácia para todas as relações trabalhistas vigentes, ainda que a Convenção 158 da OIT não seja adotada ou a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da CF/88, não seja editada.

2.3.1 ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

O Brasil não aderiu de forma direta à estabilidade permanente, onde há proibição de o empregador dispensar o trabalhador sem justa causa ou de forma arbitrária. Já que, apesar da previsão do art. 7º, I, da CF/88, tal instituto deve ser regulamentado por Lei Complementar, ainda não criada. Porém, a legislação trabalhista, já estabeleceu para determinados trabalhadores a estabilidade provisória ou garantia de emprego por determinado período. Contudo, tais normas abrangem uma pequena parte dos trabalhadores, pois, somente aqueles que se encontra em situação de estabilidade, é que poderão desfrutá-la, até o seu término.

A estabilidade provisória é uma forma de garantia de emprego, estabelecida por uma

regra jurídica. O caráter da estabilidade provisória ou garantia de emprego é transitório, assim, o empregador, independentemente de sua vontade, não poderá romper o contrato de trabalho, e se o empregado encontrar-se em situação de estabilidade, mas somente poderá fazê-lo após o término de tal situação.

Verifica-se, dessa forma, que apesar de levar o nome de estabilidade, tal situação não tem a mesma natureza que a estabilidade em si, pois é apenas uma garantia de emprego. Adotar a terminologia estabilidade para esta situação é um equívoco, em razão do caráter permanente da palavra estabilidade e não provisório. Contudo, a doutrina, erroneamente, trata da garantia de emprego como sinônimo de estabilidade.

A garantia de emprego é determinada através de diversas formas jurídicas, como, as regras jurídicas heterônimas estatais de *status* constitucional, legal ou ainda de origem judicial como as sentenças normativas, bem como, poderão ser regras autônomas que resulte das negociações coletivas.

A estabilidade provisória permite assim, que em determinado lapso temporal, por algumas das circunstâncias acima descrita, ou seja, lei, acordo, sentença normativa, o empregador ficará proibido de despedir o empregado.

Dessa forma, pode-se concluir que; a estabilidade provisória é uma espécie do gênero estabilidade, no qual também se encontram como espécies a estabilidade permanente, a estabilidade no regime do FGTS, a decenária e entre outras.

Os casos de estabilidade provisória são taxados pela Constituição Federal, pela legislação ordinária, por acordo coletivo ou convenção coletiva.

Como foi exposto até o presente momento, o trabalho tratará da estabilidade permanente com base na Convenção Internacional da OIT n° 158, e para melhor compreensão do tema, serão analisados, a seguir, os tipos de estabilidade existentes no Brasil.

2.3.1.1 Dirigente sindical

Entre os casos de estabilidade temporária de origem constitucional, também denominada de imunidade sindical, por alguns doutrinadores, está prevista pelo artigo 8º, VIII, a proteção do dirigente sindical e de seu suplente, os quais serão imunes à dispensa arbitrária ou sem justa causa, “a partir do registro da candidatura a cargo de direção, ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato”

(inciso VIII, art. 8º, CF/88). Contudo, poderá ocorrer a dispensa em casos de falta grave, após ser comprovada por inquérito judicial, ou nos casos em que o dirigente sindical, voluntariamente, requisitar a sua transferência, perdendo assim, sua imunidade sindical (art. 543, §1º, CLT).

Os dirigentes sindicais recebem proteção internacional por meio da convenção da OIT de nº 98/49, ratificada pelo Brasil, a qual prevê a “proteção contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical” (art. 1º).

A Consolidação das Leis do Trabalho, no mesmo sentido, implantou a proteção ao empregado sindicalizado, garantindo o emprego do sindicalizado, parágrafo 3º do artigo 543 da CLT.

Verifica-se neste caso, a importância da estabilidade para o dirigente sindical, pois representa toda uma classe de trabalhadores, seus interesses, até mesmo, para incentivar a candidatura do empregado, garantindo segurança a qualquer forma de represália do empregador.

2.3.1.2 CIPA – Comissão interna de prevenção de acidente

A Comissão Interna de Prevenção de Acidente – CIPA teve início de forma não obrigatória dentro das empresas, sendo, instaurada facultativamente, somente com a promulgação da Lei nº 6.514/77, que se tornou obrigatória a criação da CIPAs nos estabelecimentos de obras, órgão de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas, que serão regulamentadas pelo Ministério do Trabalho, conforme o artigo 163 da CLT.

O empregado membro da CIPA, denominado de cipeiro, visa à proteção dos demais empregados de eventuais acidentes de trabalho, por tamanha razão a CLT no artigo 165, *caput*, prevê a garantia de emprego do cipeiro contra despedida arbitrária, conceituando a dispensa arbitrária e os motivos que não serão classificados como tal, em motivo disciplinar, econômico, técnico ou financeiro.

Neste sentido a Constituição Federal, por meio do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, em seu artigo 10, II, “a”, o “empregado eleito para cargo de direção de comissão internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”, terá a estabilidade provisória.

Dessa forma, os dirigentes da CIPA, por meio de previsão constitucional e normativa,

estão protegidos de dispensas arbitrárias ou sem justa causa, até que seja criada a lei complementar que se refere o artigo 7º, inciso I, da CF/88, com exceção para os casos de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, diferenciando-se assim o modo de dispensa, enquadrando-o em resolução contratual (despedida arbitrária equiparando-se a dispensa por justa causa) ou em rescisão motivada, quando se tratar de motivo técnico, econômico ou financeiro.

Dessa forma, quando houver dispensa por justa causa, mas não for arbitrária, por exemplo, motivo disciplinar, o empregador ficará dispensado de pagar as verbas rescisórias. Contudo, se houver dispensa não arbitrária, mas sem justa causa, por exemplo, de natureza técnica, econômica ou financeira, estará caracterizado a rescisão contratual, devendo o empregador pagar todas as verbas rescisórias.

Motivos expostos, estes, pois, a dispensa por justa causa não está subentendida na dispensa arbitrária, já que, a CLT faz a diferenciação entre as duas. Quanto à dispensa arbitrária está prevista no artigo 165, *caput*, a dispensa por justa causa poderá ocorrer conforme o artigo 482, da CLT.

A função do cipeiro, presidente da CIPA, é de extrema importância para a diminuição dos acidentes no trabalho, para a verificação do devido cumprimento das normas de segurança do trabalho. Dessa forma, deve receber toda a proteção possível, para não sofrer qualquer tipo de represália e pressões, devido este motivo recebe a garantia de emprego enquanto perdurar o mandato e até um ano após o seu fim.

2.3.1.3 Empregada gestante

No artigo 10, II, na alínea “b”, da ADCT, a empregada gestante que comprovar a gravidez até cinco meses após o parto, será imune a dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Nos dois casos descritos acima, o dirigente da CIPA e a mulher gestante estarão protegidos da dispensa arbitrária ou sem justa causa, contudo, o doutrinador Delgado, coloca a seguinte indagação, “quando trata do dirigente sindical, a Constituição veda sua dispensa *“salvo se cometer falta grave nos termos da lei”* (2006, p. 1253); quando trata, porém, do dirigente de CIPA e da empregada gestante, a mesma Carta Magna veda

a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Está-se diante de noções e tutelas jurídicas distintas? Afinal, há conteúdo e efeitos jurídicos especiais, no Brasil, para a noção de

despedida arbitrária (que a Constituição veda, nas alíneas “a” e “b” do art. 10 se seu ADCT), além da dispensa sem justa causa e/ou falta grave?”(DELGADO, 2006, p.1253).

O doutrinador assim responde a indagação,

[...] tal resposta seria facilmente encontrada, caso os critérios da Convenção 158 estivessem em vigor no país. Não estando, como se sabe, pode-se supor que a Carta Magna quis, ainda assim, distinguir entre as duas noções jurídicas (dispensa *arbitrária* e dispensa *sem justa causa*)”. (DELGADO, 2006, p. 1253)

Verificam-se assim, que a Constituição Federal fez uma divisão quanto instituiu a estabilidade provisória, em que os empregados citados na ADCT, ou seja, o dirigente da CIPA e a gestante, estão protegidos de dispensas arbitrárias e também sem justa causa. Por outro lado, os demais empregados citados pela Constituição, como, o dirigente sindical, trabalhador acidentado, empregado diretos de cooperativa de obreiros, etc., não possuem garantia de emprego nos casos de dispensa arbitrária, pois não há referência sobre esta.

No caso da empregada grávida, mesmo havendo referência a dispensa arbitrária pela Constituição, está não foi diferenciada da dispensa sem justa causa, como ocorreu com os dirigentes da CIPA, em que, a Consolidação descreveu os casos de enquadramento da dispensa arbitrária, assim sendo, as jurisprudências não consideram relevantes à diferenciação para a gestante, já que não há na legislação brasileira documento algum que diferencie uma da outra em qualquer caso. Fato que deveria ter ocorrido com a ratificação da Convenção 158, pela legislação brasileira, acontecimento este já previsto no artigo 7º, I da Constituição Federal.

Por outro lado, há doutrinadores que entendem que se aplicariam à empregada grávida os mesmos entendimentos que se aplicam ao dirigente da CIPA, dessa forma, por analogia, seria a dispensa arbitrária nos mesmos moldes do art. 165 da CLT.

Outra observação a ser feita, é que a mãe adotiva não faz jus à garantia de emprego, pois a ADCT, somente dispõe da garantia para a gestante, deste a confirmação até cinco meses após o parto, não fazendo referência a adoção.

2.3.1.4 Estabilidade provisória por lei ordinária

Há também os casos previstos em lei ordinária, permitindo que determinados empregados tenham direito a estabilidade provisória em casos de acidente (art. 118 da Lei nº

8.213/91), de portador de deficiência ou em reabilitação (art. 93 da Lei nº 8.213/91), para os empregados que represente o Conselho Nacional de Previdência Social (§ 7º do art. 3º da Lei nº 8.213/91), membro do Conselho Curador do FGTS (§9º do art. 3º da Lei nº 8.036/90), entre outros.

A garantia de emprego, para os casos específicos em cada lei ordinária se refere à relevância a que este funcionário tem para os demais trabalhadores, a sua importância para representá-los, ou mesmo, por motivo social, como é o caso dos portadores de deficiência, cumprindo assim, a função social do emprego, protegendo o trabalhador de dispensa sem justa causa ou arbitrária.

Nestes casos em que há estabilidade provisória, o empregador sem justa causa dispensa o empregado ficará sujeito às regras do art. 495 da CLT, a qual determina, após a verificação da inexistência da falta grave, a reintegração do empregado ao serviço, ficando nulo o ato da dispensa, voltando o *status quo ante*. Porém, a CLT no artigo 496, prevê para os casos em que for desaconselhável a reintegração do empregado estável, por incompatibilidade resultante do dissídio, caberá a conversão em indenização compensatória.

Dessa forma, por último, deve-se ressaltar novamente que em nosso país a estabilidade não está, de forma plena, contemplada em nosso ordenamento, mas apenas temos a garantia de emprego, por certo período, quando preenchido os requisitos necessário para cada caso. Assim, o empregador terá em suas mãos o pleno direito, nas demais circunstâncias, de dispensar seus empregados, sem ao menos dar um motivo justificado, bastando pagar o que lhe é devido.

O Brasil teria mudado esta conjuntura se tivesse regulamentado o inciso primeiro do artigo 7º da Constituição Federal, criando uma lei complementar para discriminar os casos de dispensa arbitrária e sem justa causa. Caso que teria sido solucionado com a vigência da Convenção Internacional 158 da OIT no nosso Direito, porém o mesmo deixou de ter validade em nosso ordenamento, como veremos.

2.3.2 ESTABILIDADE PERMANENTE

No trabalho foi demonstrado que há duas classificações de estabilidade, a provisória ou garantia de emprego e a estabilidade permanente, esta última, não presente no ordenamento jurídico, com exceção dos servidores públicos.

No presente capítulo será feito um prevê apanhado sobre a estabilidade permanente dos servidores públicos.

Ao falar em servidor público, primeiramente, deve-se conceituá-lo e classificá-lo, pois, entendesse como servidores públicos em sentido amplo, qualquer pessoa que tenha vínculo empregatício com a Administração Pública direta ou indireta, também, denominados atualmente pelos doutrinadores de agentes públicos.

Os servidores públicos se classificam em servidores estatutários e em empregados públicos, conforme os ensinamentos doutrinários, os servidores estatutários são “sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos” (DI PIETRO, 2010, p. 513), e os empregados públicos são aqueles “contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público” (DI PIETRO, 2010, p. 513).

Através destes conceitos e diferenciações, pode-se analisar constitucionalmente a estabilidade permanente advinda da Constituição de 1988, em benefício dos servidores públicos, que sejam aprovados em concurso e cumprindo o período do estágio probatório, anteriormente de dois anos e após a Emenda Constitucional n° 19/98 passando para três anos, findo este prazo se tornam estáveis (art. 41, caput, EC 19/98). Mas, além, daqueles que forem nomeados pelos concursos públicos, a Constituição também garantiu aos servidores que independentemente de concurso já exerciam a função na data da promulgação da Constituição a pelo menos cinco anos.

Este tipo de estabilidade beneficia apenas alguns tipos de servidores públicos, ou seja, os estatutários, podendo ser despedidos somente quando houver sentença judicial transitada em julgado. Assim, somente serão conhecidos como estáveis os servidores públicos civis da União, Estado, Distrito Federal, Município, da Administração Direta, Autarquia e Fundações Públicas, que tenham sido aprovados por concurso público e já tenham cumprido a período de estágio probatório.

Dessa forma, somente os servidores públicos estatutários estão protegidos pelo artigo 41 da Constituição Federal.

A perda da função, cargo ou serviço somente ocorrerá, conforme previsto no artigo 41, § 1°, I ao III da CF/88, por avaliação de desempenho, que tenha sentença judicial transitada em julgado, permitindo a ampla defesa, ou por meio de processo judicial transitado em julgado e, por meio de processo administrativo que seja assegurado a ampla defesa.

A Lei Complementar também prevê a possibilidade de dispensa, quando houver sido ultrapassado o limite de despesa de pessoal, de acordo com o artigo 169, § 4° da Lei Complementar n° 101/01.

A Constituição Federal no mesmo artigo trouxe em conjunto com o instituto da estabilidade permanente, o direito de reintegração do servidor demitido por sentença judicial inválida, ou de ato inválido da própria Administração. Como também, o direito da disponibilidade que “é a garantia de inatividade remunerada, assegurada ao servidor estável, em caso de ser extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade” (DI PIETRO, 2010, p. 597). E por último, o direito do aproveitamento, que permite o reingresso ao serviço público, quando “haja cargo de natureza e vencimento compatíveis com o anteriormente ocupado” (DI PIETRO, 2010, p. 597).

3 A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT E A ESTABILIDADE PERMANENTE

Como foi explanado até o presente momento, houve durante o decorrer das décadas a criação de vários mecanismos para proteger a classe trabalhadora dos abusos patronais, chegando a ser criada uma própria organização internacional do trabalho, reconhecida mais tarde como membro da ONU. A OIT é de suma importância nas relações empregatícias sendo que um de seus trabalhos diz respeito à proibição de dispensa sem justa causa ou arbitrária por iniciativa do empregador, com a elaboração da convenção 158, em Genebra, em 1982, já ratificada por vários países.

A estabilidade permanente ou a proibição das dispensas sem uma causa justificada é uma forma clara de proteção ao trabalhador, pois reduz a rotatividade de mão-de-obra, evitando o aumento das taxas de desemprego. Contudo, os Sindicatos dos empregadores anunciaram pontos negativos da estabilidade permanente, como a afronta à livre iniciativa, as adaptações da legislação trabalhista, bem como apontam a existência de mecanismos protetivos quando houver a dispensa sem justa causa, assim,

[...] para proteger os empregados desligados das empresas, o Brasil criou uma espécie de "sistema de seguro", composto de quatro elementos, todos eles respaldados pela Constituição Federal. Assim, os empregados desligados recebem um aviso prévio de 30 dias para que possam procurar novo emprego; ganham 40% dos depósitos do FGTS a título de indenização; levantam seus recursos do mesmo FGTS e recebem o seguro-desemprego por até 5 meses. (ROGERS; CABRINI; QUEIROZ, s.d.)

Neste sentido, a estabilidade permanente é discriminada pela classe patronal, pois esta prega que o instituto em questão estaria impedindo o crescimento das empresas e ferindo o mercado, haja vista a necessidade da flexibilização do mercado “tanto por parte do empregador quanto por parte do empregado.” (ROGERS; CABRINI; QUEIROZ, s.d.)

Mas, ao contrário do que dispõe a classe patronal, estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), emitido pela

Nota Técnica nº 60, em março de 2.008, referente à convenção nº 158 da OIT e a garantia contra a dispensa imotivada, demonstra que houve um crescimento na economia a partir de 2.004, melhorando as taxas de desemprego “Essa taxa foi de 15,2% em 2007, o que significou uma redução de 7,7% em relação à taxa de 2006.” (DIEESE, 2008, p. 3). Porém, existe uma redução de salário, no momento da rotatividade da mão-de-obra,

Essa conjuntura mais favorável tem influenciado positivamente o processo de negociações coletivas desde 2004. Em 2007, houve reposição integral do INPC em 97% dos documentos pesquisados pelo Sistema de Acompanhamento de Convenções Coletivas do DIEESE (SACC-DIEESE) e aumento real em 88% nesses mesmos documentos por ocasião da negociação na data-base.

No entanto, parte desses ganhos obtidos nas negociações coletivas é perdida porque existe uma forte rotatividade da mão-de-obra. As empresas anulam parte dos ganhos obtidos nos acordos e convenções coletivas à medida que os trabalhadores são demitidos e novos trabalhadores são contratados por salários menores ou ainda pelo piso salarial. (DIEESE, 2008, p. 03)

Há ainda a questão dos elevados números de rotatividade de mão-de-obra no Brasil, “Um nível mínimo de rotatividade é aceitável em qualquer mercado de trabalho. No Brasil, contudo, as taxas de rotatividade da mão-de-obra nos últimos 10 anos se mantiveram em patamares elevados, acima de 40% praticamente em todo o período” (DIEESE, 2008, p.4)

Neste, sentido a Nota Técnica demonstra que os empregadores têm grande facilidade para demitirem e no momento de contratar novos empregados reduz os salários,

A facilidade para demitir trabalhadores permite que as empresas utilizem esse mecanismo de rotatividade para reduzir os custos salariais, desligando profissionais que recebem maiores salários e contratando outros por menores salários. Os salários dos trabalhadores admitidos no triênio 2005-2007 foram sempre inferiores aos dos trabalhadores desligados (nem todos por justa causa). Os percentuais de redução foram 11,42%, em 2005, 11,06%, em 2006, e 9,15%, em 2007. Ou seja, no momento da contratação, os novos trabalhadores são, na maior parte, contratados com salários menores, o que implica redução gradual do salário médio (DIEESE, 2008, p.5)

Contudo, à desta forma um grande debate acerca da inserção da estabilidade permanente em nosso país, haja vista que em relação à proteção ao trabalhador saímos à frente em 1.923, com a estabilidade decenal, onde todos os trabalhadores se tornavam estáveis após dez anos de serviço. Em razão da aquisição do direito da estabilidade decenal, iniciou-se um movimento no qual os empregadores realizavam a dispensa obstativa, ou seja, quando o empregado iria chegando perto do aniversário de dez anos o patrão realizava a dispensa sem justa causa ou de forma arbitrária.

Assim diz Süssekind (2002, p. 364), “Foi na então República Federativa da Alemanha que se iniciou a reformulação do instituto da estabilidade, com o fim de tornar ilícita a

despedida arbitrária, isto é, a socialmente injustificada (Legislação de 1951/52).”

Enfim, a estabilidade permanente se expandiu internacionalmente; desta forma, a Organização Internacional do Trabalho criou a recomendação n° 119/63 (1963 *apud* SÜSSEKIND, 2005, p. 364), que assim se colocava:

[...] ‘não se deve proceder à terminação da relação de trabalho, a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou a conduta do trabalhador ou se baseie nas necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço’ (item a, n° 1) (SÜSSEKIND, *op cit*, p. 364).

Mais tarde, verificada a importância e grandeza que tomou a repercussão do instituto da estabilidade, a OIT transformou a recomendação na convenção internacional n° 158, possibilitando a ratificação pelos Estados-Membros, ganhando caráter mais formal.

Atualmente, a convenção 158 está ratificada por vários Estados-Membros da OIT, porém, o Brasil não faz parte desta lista, pois a denunciou, como será visto neste capítulo.

O instituto da estabilidade permanente nunca deixou de estar em pauta nas discussões entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, pois a própria Constituição Federal prevê a proibição da dispensa sem justa causa e arbitrária, porém, para ser regulamentada necessita de uma lei complementar, que até então não foi elaborada.

A forma implantada para suprir esta falta de regulamentação foi a ratificação da convenção internacional 158, razão pela qual a classe patronal interpôs a ação direta de inconstitucionalidade n° 1.480, dispendo sobre a inconstitucionalidade dos artigos 4° ao 10 da convenção 158 da OIT (Anexo A), devido a incompatibilidade com o artigo 7°, I, da Constituição Federal, e artigo 10, I, do ADCT/88, conforme a Adin 1.480-3 Distrito Federal.

A discussão sobre a proibição de dispensa sem justa causa ou arbitrária não é recente, pois ganhou previsão constitucional em 1.988, bem como previsão na ADCT, em relação à estabilidade provisória, assunto este tratado de forma relevante pelo legislador, pois em diferentes momentos vem tentando legislar sobre as dispensas sem justa causa e arbitrárias, seja sob a forma de estabilidade provisória, seja pela estabilidade permanente dos funcionários públicos. Além disso, veio a ratificar a convenção 158 da OIT, abrangendo todas as classes de trabalhadores.

Desta forma, há dois pontos de vista, um sob o aspecto patronal, que condena a ratificação pelo Brasil da convenção 158 da OIT, pois entende que a citada convenção é um meio para engessar o desenvolvimento das empresas, bem como encarecer o custo do empregado, posto que aumentaria a burocracia do desligamento, de acordo inclusive com o

posicionamento da CNI – Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2010).

Nesta mesma posição aponta que a relação empregatícia sofreria muito mais, posto que, atualmente, existem vários mecanismos contra a dispensa, como a multa no FGTS, aviso prévio, entre outros, que dificultam a dispensa, mas não a proíbem definitivamente.

O segundo posicionamento advém da classe trabalhadora, representada pela Central Sindical dos trabalhadores, Central Única dos Trabalhadores e demais classes de trabalhadores, que, ao contrário do primeiro posicionamento, defende e apoia a ratificação da convenção 158 pelo Brasil, alegando que seria a melhor forma para diminuir a rotatividade da mão-de-obra, a insegurança do trabalho, a diminuição dos salários, a melhoria da qualificação profissional, dentre outras.

Neste sentido, tanto falta uma estrutura político-administrativa, a qual permita e demonstre os benefícios da estabilidade permanente, como também permita o seu devido cumprimento, como dispõe o Juiz do Trabalho e professor de direito do trabalho da USP,

Todavia, tem também ligação com a forma de regulação das relações de trabalho. A facilidade jurídica conferida aos empregadores para dispensarem seus empregados provoca uma grande rotatividade de mão-de-obra, que tanto impulsiona o desemprego quanto favorece a insegurança nas relações trabalhistas, e, ainda, fragiliza a situação do trabalhador, provocando a precarização das condições de trabalho. (MAIOR, 2004)

Pode-se afirmar, assim, que o empregado está à mercê do empregador, de suas vontades, em situação de insegurança empregatícia.

Mas, não podemos deixar de apontar que as relações de trabalho vêm durante os séculos se transformando, evoluindo, tornando-se mais benéfica para o trabalhador, que ganhou durante todo o passar da história, direitos e garantias fundamentais. E o Direito do Trabalho sempre veio para contemplar as realidades que se refletiam, mas como ensina Márcio Túlio Viana, “nem tudo eram flores no sistema fordista.” Desta forma, as relações de trabalho evoluíram, garantiram mais dignidade ao trabalhador, contudo, ainda existem desigualdades nesta relação, e, assim, expõe o doutrinador,

È exatamente nesse quadro que entra a Convenção n. 158 da OIT. Embora já um tanto antiga, ela traz – pelo menos em germen – uma solução de consenso ou de síntese entre o presente, o passado e o futuro. Não reproduz a estabilidade de ontem, mas recusa a instabilidade de hoje e pode construir um amanhã mais seguro. (VIANA, 2008, p. 441).

A convenção n° 158 traz em seu contexto normas genéricas e de linguagem em aberto, possibilitando variadas interpretações, mas não deixando de ser possíveis as interpretações do

“ponto de vista social ou político” (VIANA, 2008, p.441).

Quanto às formas de dispensa tratada pela convenção n° 158 pode-se dividir em três espécies, a primeira diz respeito à dispensa arbitrária, a segunda dispensa por razões justificáveis e a terceira por justa causa. Estas três espécies, a única que é mais parecida com a legislação brasileira é a terceira, a dispensa por justa causa, pois o empregado não terá direito a indenização. Quanto à dispensa por razões justificáveis caberá indenização. Contudo, a primeira espécie, ou seja, dispensa arbitrária, é mais polêmica, porque prevê a reintegração do empregado na empresa ou ainda a indenização.

Conforme expõe Márcio Túlio Viana,

Ora, o grosso modo, a Convenção n. 158 trata de três espécies de dispensa: a) arbitrária; b) por razões justificáveis, mas não relacionadas com o comportamento faltoso do empregado; c) por justa causa.

Em (c), permite que não haja qualquer indenização – como já acontece entre nós, para os empregados em geral. Em (b), a dispensa é indenizada – como na hipótese do cipista. Em (a) é que surgem debates, pois a Convenção fala em reintegrar, mas também conjuga o verbo indenizar. (2008, p.441)

A convenção internacional sobre término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, conhecida por convenção 158 da OIT, deve ser analisada passo a passo quanto ao seu conteúdo, para ser averiguada os momentos que poderá ocorrer à dispensa e os momentos que será considerada dispensa arbitrária sujeita a reintegração ou indenização.

Primeiramente, a convenção faz referência no artigo 1° (Anexo A), à estabilidade permanente como regra, cabendo a todos os trabalhadores assalariados. Mas, o artigo 2° (Anexo A), traz as exceções, a estabilidade permanente, não se enquadrando nestes termos, os trabalhadores que forem contratados sob determinado tempo, ou para a realização de determinada tarefa, ainda aqueles sob o regime de experiência com prazo previamente determinado, bem como os trabalhadores contratados por curto período de duração. Há a possibilidade do Estado que ratificar a convenção excluir outras categorias profissionais do regime da estabilidade permanente conforme forem as necessidades.

Um dos principais artigos da convenção se trata do artigo 4° (Anexo A), onde se concentra todos os questionamentos doutrinários e polêmicas a cerca da dispensa sem justa causa, pois assim dispõe “Não se dará término à relação de trabalho, de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”, cabendo o ônus da prova ao empregador. Havendo, neste artigo a descrição do que seria o conceito de justa causa, ou seja, a capacidade, o comportamento ou as

necessidades de funcionamento da empresa.

Não enquadrando nos motivos justificáveis o disposto no artigo 5º e 6º da convenção 158 da OIT, por exemplo, a ausência temporária devido à doença, licença maternidade, por raça, cor, sexo, dentre outras. Em todos os casos em que o empregador dispensar o empregado, este terá direito a ampla defesa, não ocorrendo, a relação de emprego não poderá ter término. O trabalhador sempre poderá recorrer a um órgão imparcial, quando achar injustificada a dispensa.

O término da relação de emprego por iniciativa do empregador deve fundar na capacidade ou comportamento do empregado, como já foi demonstrado, ou por motivo de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, dispõe, diante destes casos, caberá observar as previsões do artigo 10 da referida convenção, que assim dispõe:

Artigo 10 Se os organismos mencionados no art. 8º da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e da prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for apropriada. (Anexo A)

Desta forma, os artigos citados acima evitariam a dispensa do trabalhador por motivo arbitrário e sem uma justificativa, prevendo a reintegração do trabalhador ao seu posto ou o cabimento de indenização, assim a doutrina descreve,

[...] que o princípio fundamental contido na Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho é a necessidade da existência de uma causa justificadora para colocar fim à relação de emprego, prevenindo contra a despedida arbitrária, não fundada em justa causa por prática de ato ilícito do trabalhador (SALOMÃO, 2008, p.447).

Nota-se que a convenção 158 faz uma divisão acerca dos procedimentos que deverão ser tomados ao dispensar um funcionário sem justa causa ou arbitrariamente, havendo dos métodos a serem observados, o primeiro se refere à reintegração do trabalhador na empresa e o segundo a indenização e outros benefícios apropriados. Mas, ao fazer uma leitura sistemática do artigo 10, pode-se averiguar que a indenização seria cabível para os Estados que não se adaptaram ao instituto da reintegração, conforme o disposto no artigo 8º da mesma. Haja vista, a previsão constitucional, no artigo 7º, I, a reintegração no Brasil seria plenamente possível, neste sentido o doutrinador Viana (2008, p. 442), se refere “a solução natural é a reintegração. Essa seria a leitura *ótima* a que nos referíamos. Como sabemos, o

Direito deve escolher sempre a via de reparação direta e específica” Ainda neste sentido, dispõe,

No caso brasileiro, se ratificada a Convenção, não haveria qualquer impedimento jurídico para a reintegração, ao contrário do que ocorreria se a Constituição Federal a proibisse. Mas o que a CF faz, como já notamos, é praticamente o inverso. Assim, a nosso ver, a reintegração só se converteria em indenização quando se mostrasse faticamente inviável (como nos casos de incompatibilidade entre as partes, fechamento de empresa etc). (VIANA, 2008, p. 442).

A convenção 158 desta forma faz duas previsões, acerca dos fins a serem tomados em casos de dispensa injusta ou arbitrária, neste sentido, foi exposto quanto à reintegração, contudo, apesar de não ser a posição da maioria dos defensores da classe trabalhadora, a convenção ainda descreve no artigo 12 as circunstâncias que caberão as indenizações e benéficos aos demitidos injustamente:

Artigo 12

1. Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, todo trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido terminada terá direito:
 - a) a uma indenização por tempo de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será fixada em função, entre outras coisas, do tempo de serviço e do montante do salário, pagáveis diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído através de cotização dos empregadores; ou
 - b) a benefícios do seguro-desemprego, de um sistema de assistência aos desempregados ou de outras formas de previdência social, tais como benefícios por velhice ou por invalidez, sob as condições normais as quais esses benefícios estão sujeitos; ou
 - c) a uma combinação de tais indenização ou benefícios.
2. Quando o trabalhador não reunir as condições de qualificação para ter direito aos benefícios de um seguro-desemprego ou de assistência aos desempregados em virtude de um sistema de alcance geral, não será exigível o pagamento das indenizações ou benefícios mencionados no §1º, item a, do presente artigo, pelo único fato do trabalhador não receber benefícios de desemprego em virtude do item b do parágrafo mencionado.
3. No caso de término devido a falta grave, poder-se-á prever a perda do direito a desfrutar das indenizações ou benefícios mencionados no §1º, item a, do presente artigo pelos métodos de aplicação mencionados no art. 1º da presente Convenção. (Anexo A).

As dispensas também podem ocorrer, além, dos casos já descritos acima, por “motivos econômicos, tecnológicos e estruturais ou analógicos” (art. 13, Convenção n° 158 da OIT) (Anexo A), ou seja, não havendo culpa do trabalhador, mas sim circunstância que levaram a empresa a ter que rescindir o contrato de trabalho. Esta medida é tomada para a dispensa coletiva, pois o fato envolverá alguns ou vários empregados, devido à situação da empresa, na área econômica, tecnológica ou de estrutura. Havendo para estes casos procedimentos que deveram ser tomados pelos representantes da classe trabalhadora, conforme descritos nas alíneas do art. 13 da convenção 158 da OIT. Como também, a empresa deverá notificar o empregado e a autoridade competente, artigo 14 da convenção 158.

Ao conceituar o que seria motivo econômico ou financeiro, assim, o define como sendo aquele “decorrente da insolvência da empresa, por questões relativas a receitas e despesas, ou seja, dificuldades econômicas ao qual qualquer empresa se sujeita” (SALOMÃO, 2008, p. 448).

Desta forma, todos os empregados teriam sido protegidos das dispensas injustas ou arbitrárias, se a convenção 158 da OIT não tivesse sido alvo de denúncia, além do que estaria regulamentando a Constituição Federal, a qual prevê uma legislação complementar para o artigo 7º, I.

Como veremos adiante, uma das principais críticas a ratificação da convenção seria de que era inconstitucional, pelo fato de ter ganhado forma de lei ordinária, indo contra a previsão constitucional do artigo acima citado, que prevê a regulamentação da matéria por meio de lei complementar.

As discussões envolvendo a estabilidade permanente e a convenção internacional 158 da OIT, são diversas, mas sem dúvida alguma, há pontos negativos e positivos acerca da adoção deste instituto, posto a grande transformação que teria que ocorrer para assegurar o melhor método a ser aplicada e sua efetiva funcionalidade. Neste sentido, se discursa:

Mas o que essa Convenção n. 158, *desde que bem aplicada*, pode trazer de mais positivo?

Na verdade, mesmo sem ela, já seria possível banir a dispensa arbitrária – seja com base nos direitos humanos em geral, nos princípios constitucionais, na norma do art. 7º, inciso I, da CF, ou mesmo nos princípios do Código Civil. Mas a sua utilidade prática é evidente.

De um lado, a Convenção pode servir como uma espécie de costura para esses recortes que hoje compõe – ou decompõe – a vida do trabalhador. Pode ajudá-lo a viver com menos medo e mais alegria; a sentir-se mais gente e menos objeto; a refazer os seus pequenos sonhos e a reconstruir, pelo menos em parte, a sua identidade enquanto homem que faz, *homo faber*. (VIANA, 2008, p. 442).

Contudo, não se pode deixar de apontar alguns dos pontos negativos que ocorreria com a aplicabilidade da convenção 158 da OIT ou com a regulamentação do inciso I do artigo 7º da CF/88. Pois bem, além dos previstos pela classe patronal, como engessamento do mercado, como já foi citado, o doutrinador Viana (2008, p.442), relata mais alguns pontos negativos que poderiam advir com o instituto da estabilidade permanente:

É verdade que muitos dos *de fora* continuarão ali; e provavelmente serão cada vez mais numerosos, a não ser que acreditamos, ainda e sempre, na criação contínua de novos postos de trabalho – um suposto *efeito mágico* da tecnologia.

Por fim, deve-se levar em conta que a convenção internacional n° 158, por todas as críticas positivas e negativas em seu torno, se trata principalmente de uma norma de caráter

genérico ou como Martins (s.d.) classifica como “convenção de princípios” cabendo ao Estado que a ratificar legislar sob determinados matérias que a própria convenção deixou em branco, para o legislador interno interpretar e legislar da melhor forma para o seu contexto interno, conforme o artigo 1º da Convenção nº 158 da OIT, podendo utilizar de leis, sentenças normativas, acordos coletivos, decisões arbitrárias.

São exemplos desta possibilidade de criar normas que aumente ou diminua a aplicabilidade dos parágrafos 4º, 5º e 6º do artigo 2º, da convenção, onde permite ao Estado excluir classes de trabalhadores, das previsões da convenção de acordo com determinadas condições.

Há, necessidade de prestar atenção quanto às normas internas que serão utilizadas para suprir as lacunas ou complementar à convenção, haja vista, a possibilidade dela se tornar um objeto negativo para a classe trabalhadora e favorável aos “componentes da pós-modernidade – que, tanto quanto celebra o presente, prefere priorizar as aparências, abre novos espaços à fraude e certamente adora o *show*” (VIANA, 2008, p. 443).

3.1 A RATIFICAÇÃO E DENÚNCIA DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT PELO BRASIL

A Convenção Internacional 158 da OIT esteve vigente por um curto período tempo no Brasil, sendo aprovada pelo Governo brasileiro, em 17 de setembro de 1992, por meio do Decreto Legislativo nº 68, e devidamente ratificada com o depósito na Repartição Internacional do Trabalho – RIT, em 05 de janeiro de 1995, mas somente em 11 de abril de 1996, o Decreto de promulgação nº 1.855 foi publicado no Diário Oficial da União, passando a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro a convenção 158 da OIT.

Todavia, a vigência da convenção 158 da OIT trouxe muitos conflitos internos, razão pela qual foi proposta a Ação Direta de Inconstitucionalidade pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela Confederação Nacional do Transporte - CNT, contudo, antes mesmo de ser julgada a convenção foi denunciada pelo próprio Governo brasileiro em 20 de novembro de 1996, por meio do Decreto nº 2.100/96, perdendo a eficácia no ordenamento brasileiro.

Razão pela qual a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG e a Central Única dos Trabalhadores – CUT, instauraram a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625, em defesa da aplicabilidade da Convenção nº 158 da OIT no

Brasil, fundamentando na inconstitucionalidade do Decreto nº 2.100/96 e na violação do artigo 49, inciso I da CF/88. Haja vista, a falta de anuência do Congresso Nacional ao realizar a denúncia, por ser a convenção um tratado-normativo, necessitando primeiramente a aprovação do Congresso Nacional, tanto para ratificar como para denunciar.

A referida Adin nº 1625 começou a ser julgada em outubro de 2003, contudo foi adiado em junho de 2009, e até então não teve por encerrado seu julgamento, conforme dispõe a seguinte acórdão:

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. 1. Na ADIn nº 1.480-DF, o STF decidiu, em liminar confirmada pelo Tribunal Pleno, que a Convenção nº 158 da OIT não supre a necessidade da edição de lei complementar exigida pelo art. 7º, I, da CF/1988, para fim de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. E, ante a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, feita pelo Governo brasileiro por meio do Decreto nº 2.100/1996, extinguiu o processo sem resolução de mérito. 2. Posteriormente, em face do Decreto nº 2.100/1996, a CONTAG e a CUT ajuizaram a ADI nº 1625/DF, na qual se discute se a denúncia deveria contar com a anuência do Congresso Nacional, e cujo julgamento, iniciado em outubro de 2003, encontra-se adiado desde 3/6/2009, em face do pedido de vista da Ministra Ellen Gracie, após os votos dos Ministros Maurício Corrêa (aposentado), relator, Carlos Ayres Britto, Nelson Jobim (aposentado) e Joaquim Barbosa. 3. Registrando que não está suspenso o julgamento dos processos nos quais se discute a aplicabilidade da Convenção nº 158 da OIT, observa-se que, seguindo a diretriz fixada pelo STF na apreciação da ADIn nº 1.480-DF, a jurisprudência predominante no TST é a de que não há direito à estabilidade no emprego com base na referida Convenção. Precedentes da SBDI-1, que uniformiza o entendimento das Turmas. Recurso de revista a que se dá provimento, quanto ao tema. **HORAS EXTRAS ALÉM DA 6ª DIÁRIA. PERÍODO CONTRATUAL DE 1º/12/1992 A 31/8/1993. PROVA DOCUMENTAL. PROVA TESTEMUNHAL. PREVALÊNCIA.** Decisão recorrida de acordo com a Súmula nº 338 do TST, segundo a qual a presunção de veracidade da jornada de trabalho registrada em folha individual de presença, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. Recurso de revista de que não se conhece. **HORAS EXTRAS ALÉM DA 8ª DIÁRIA. PERÍODO CONTRATUAL DE 3/11/1994 ATÉ A DEMISSÃO. CARGO DE CONFIANÇA. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, II, DA CLT.** O Pleno do TST, ao editar a Súmula nº 287, evidentemente já levou em conta a constitucionalidade do art. 62, II, da CLT. O art. 7º, XIII, da CF/88 trata da jornada dos trabalhadores comuns, de 8h diárias e 44h semanais, não afastando a possibilidade de a legislação infraconstitucional disciplinar as hipóteses especiais, entre elas a do gerente-geral, com poderes de mando e gestão. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista a que se dá provimento, quanto ao tema. **HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL PELO ADVOGADO DO SINDICATO. RECLAMANTE QUE NÃO APRESENTA DECLARAÇÃO DE POBREZA E GANHA MAIS DE DOIS SALÁRIOS MÍNIMOS.** Decisão recorrida, fundamentada em dispositivos do CPC e do CCB, contrária à Súmula nº 219 do TST. Não é devido o pagamento dos honorários quando, embora o reclamante esteja assistido por sindicato, não apresentou declaração de pobreza e tinha salário superior ao dobro do mínimo legal, pois era bancário que exercia a função de gerente de agência com remuneração de R\$ 4.402,13, conforme admitido na petição inicial. Recurso de revista a que se dá provimento. (TST; RR 935/2002-088-15-00.3; Quinta Turma; Relª Minª Kátia Magalhães Arruda; DEJT 16/10/2009; p. 1146). (CONTEÚDO..., 2010)

Neste sentido, os Tribunais por não ter uma decisão definitiva a cerca da aplicação da Convenção 158 no Brasil, ou sobre a estabilidade permanente do trabalhador, está julgando no seguinte sentido:

REINTEGRAÇÃO. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. IMPOSSIBILIDADE

A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a Convenção nº 158 da OIT, por se tratar de norma programática, dependente de lei complementar para que seja aplicada internamente - e já denunciada pelo Governo brasileiro -, ostentava eficácia limitada, não garantindo direito ao emprego capaz de autorizar sua reintegração.

Recurso de revista não conhecido.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. SALÁRIO MÍNIMO. SÚMULA VINCULANTE Nº 4 DO STF. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE SEM PRONÚNCIA DE NULIDADE.

Diante dos limites impostos na Súmula Vinculante nº 4 do STF, na qual, mesmo afastando-se o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, se ressalta que outro parâmetro não pode ser fixado mediante decisão judicial, entende-se que, na ausência de instrumento coletivo ou de lei expressamente fixando base de cálculo diversa, subsiste o salário mínimo como parâmetro de cálculo do adicional de insalubridade. (TST; RR 133235/2004-900-04-00.7; Quinta Turma; Rel. Min. Emmanoel Pereira; DEJT 18/09/2009; Pág. 1330)

-RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 158 DA OIT. 1. A teor da OJ 118/SDI-I do TST, não obstante a falta de registro expresse, no acórdão regional, acerca dos arts. 7º, I, da Constituição da República e 10 do ADCT, invocados na revista, não há como serem tidos por não prequestionados, diante da existência de tese explícita, no acórdão regional, sobre a matéria neles vertida, qual seja, a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Configurada a má aplicação da Súmula 297, I, do TST, merece conhecimento o recurso de embargos, violação do art. 896 da CLT. 2. A proteção instituída na Convenção 158 da OIT, contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, subordina-se, a teor do seu artigo 10, às modalidades admitidas pelo direito interno do Estado signatário. O Plenário do STF, em decisão liminar, proferida nos autos da ADIN 1.480-DF, condicionou a constitucionalidade da Convenção 158 da OIT a interpretação compatível com os arts. 7º, I, da Lei Maior e 10 do ADCT, respeitada a reserva de lei complementar aí exigida, insuscetível de substituição por tratado internacional que, incorporado ao direito interno, assume posição hierárquica de lei ordinária. Ao julgamento de mérito, referida ADIN foi extinta, por perda de objeto, com a denúncia da Convenção pelo Estado Brasileiro em 20.11.1996. Na esteira do excelso Supremo Tribunal Federal, esta Corte firmou jurisprudência no sentido de que o aludido tratado, ratificado pelo Brasil em 05.01.1995 e denunciado em 20.11.1996, enquanto vigente, revestia-se de natureza programática e eficácia limitada, conquanto dependente, a matéria nele disciplinada, de regulamentação por lei complementar, na forma do art. 7º, I, da Constituição, de modo que sua recepção no direito pátrio não foi suficiente para garantir a permanência no emprego e autorizar comando de reintegração ou indenização, em caso de despedida sem justa causa- (E-ED-RR-644813/2000, Rel. Min. Rosa Maria Weber, DJ 18/05/07);

-CONVENÇÃO 158 DA OIT. INDENIZAÇÃO POR DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. A Convenção 158 da OIT não garantiu indenização compensatória por dispensa arbitrária ou sem justa causa, por absoluta ausência de respaldo legal e, com a denúncia da Convenção pelo Governo brasileiro em 20/11/1996, o Supremo Tribunal Federal, que já havia concedido liminar nos autos da ADIn 1.480-3/DF para declarar a natureza meramente programática da norma, extinguiu o processo sem julgamento do mérito, por perda superveniente do objeto. Assim, não há falar em direito à reintegração ou à indenização compensatória em razão de despedida sem justa causa, fundada na Convenção 158 da OIT. Recurso de Embargos de que não se

conhece- (E-RR-365789/1997, Rel. Min. Brito Pereira, DJ 15/08/03);
-INDENIZAÇÃO PREVISTA NO ARTIGO 10 DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. O artigo 7º, I, da CF/88 prevê indenização compensatória, protegendo o empregado da dispensa arbitrária ou injustificada. No entanto, para que se realize a tutela apregoada na Lei Maior, há necessidade de lei complementar disciplinando a concessão da indenização compensatória, sendo que, no momento, ainda que de forma transitória, o escopo do citado artigo 7º, I, da Carta Magna, vem se corporificando mediante a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. A Convenção nº 158 da OIT não supre a exigência constitucional por possuir status de lei ordinária. Na espécie, a Reclamante não tem direito à indenização prevista no artigo 10 da Convenção nº 158 da OIT, vigente à época dos fatos litigiosos. Recurso de Revista conhecido e provido- (RR-411077/1997.8, Rel. Juiz Conv. Walmir Oliveira da Costa, DJ 31/08/01);

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 158 DA OIT. Decisão regional em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência deste Tribunal que, na esteira da Suprema Corte, firmou-se no sentido de que a Convenção nº 158 da OIT, ratificada pelo Brasil em 05.01.1995 e denunciada em 20.11.1996, enquanto vigente, revestia-se de natureza programática e eficácia limitada, conquanto dependente, a matéria nela disciplinada, de regulamentação por lei complementar, na forma do art. 7º, I, da Constituição da República, de modo que sua recepção no direito pátrio não foi suficiente para garantir a permanência no emprego e autorizar comando de reintegração ou indenização, em caso de despedida sem justa causa. Incidência do art. 896, § 4º, da CLT e Súmula 333/TST. (TST; RR 641932/2000; Terceira Turma; Relª Minª Rosa Maria Weber Candiota da Rosa; DJU 13/02/2009; Pág. 640)

Verifica-se desta forma o instituto da estabilidade permanente não é aplicado pelos Tribunais, em razão da denúncia da convenção 158 da OIT ou em razão da não criação da Lei Complementar.

CONCLUSÃO

A presente tese exposta nos mostra as passagens que as normas internacionais do trabalho percorrem até serem ratificadas. Os caminhos tomados pelo Brasil para ratificar uma convenção, os procedimentos constitucionais observados para tanto.

Os questionamentos levantados tiveram como objetivo a análise da Convenção Internacional nº 158 da OIT, frente à sociedade brasileira, com o intuito de observar os pontos negativos e positivos da estabilidade permanente em nosso ordenamento jurídico e na nossa sociedade.

Questionamento este que com certeza não tem uma solução pacífica, haja vista, os tumultuados posicionamentos tomados a favor e contra a aplicação da estabilidade permanente na legislação brasileira, quer por meio da regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, quer por meio da ratificação da Convenção Internacional nº 158 da OIT.

São estes os questionamentos que fizeram a Convenção nº158 da OIT ser denunciada após pouco tempo de ter sido ratificada pelo Brasil.

Em razão dessa apresentação, verificou-se a importância da estabilidade permanente, onde esta foi constitucionalmente protegida pela Constituição Federal de 1.988, mas, conforme foi abordado na monografia, a Constituição deixou tal instituto a ser regulamentado nos termos da Lei da Complementar, legislação que ainda não foi criada até o presente momento.

Por toda a via, conclui-se, que há necessidade de bases estruturais para a devida aplicação da Convenção Internacional nº 158 da OIT, ou mesmo da Lei Complementar a ser criada, devendo-se observar as estruturas sociais, administrativas e legislativas, a respeito das consequências que ocorreria com a regulamentação da estabilidade permanente e sua devida eficácia.

Não se pode concluir afirmando que há uma organização que permita a plena e eficaz aplicação e proteção aos trabalhadores, nos diversos sentidos, já a póstuma para regulamentar

e colocar em funcionamento a sonhada estabilidade trabalhista para todas as classes de trabalhadores. Uma das razões pela qual, não ganhou regulamentação até o presente momento.

Não podemos esquecer que vivemos em um Estado onde muitas das relações de trabalho são precárias, existindo até hoje condições análogas de escravidão e trabalho infantil, condições mínimas de bem estar, segurança, higiene no trabalho, bem como, a insegurança de permanecer no serviço. São pontos relevantes ao se tratar da estabilidade permanente, pois estamos diante de um instituto que merece uma estrutura para ser bem desempenhado e não se tornar mais um artifício em prol do empregador, como ocorreu com a estabilidade decenal, à alguns anos.

Circunstâncias estas que estão longe de serem solucionadas pela legislação brasileira, posto que a sociedade não possui uma infraestrutura para adotar o instituto da estabilidade permanente, haja vista, até mesmo pela falta de organizações sindicais, organização esta que deveria lutar efetivamente e ativamente em prol dos trabalhadores, tanto no momento de se organizar para capacitação do profissional, em formas de cursos, palestras, aperfeiçoando do empregado, para que desempenhe melhor a profissão, conseqüentemente produzindo melhor e até mais, o resultado seria a permanência no emprego e o contentamento patronal.

É necessária, portanto uma atuação efetiva dos órgãos de classe em prol dos trabalhadores, movimento fundamental para a devida e eficaz aplicação da estabilidade permanente no ordenamento jurídico brasileiro.

Conclui-se que a estabilidade permanente somente terá plena eficácia no ordenamento jurídico brasileiro após ser criadas bases estruturais que permita a devida observância e funcionalidade do instituto para que não ocorra o aumento da burocracia, o aumento de emprego sem registro e de desemprego. É, pois, essencial para a devida aplicação da Convenção Internacional n° 158 da OIT ou da regulamentação do artigo 7° inciso I da CF/88, uma infraestrutura política administrativa que funcione.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Obra de coleção de leis da Editora Rideel com a organização de Anne Joyce Angher. 8.ed.São Paulo: Rideel, 2009 (Coleção de Leis Rideel).

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Obra de coleção de leis da Editora Rideel com a organização de Anne Joyce Angher. 8.ed.São Paulo: Rideel, 2009 (Coleção de Leis Rideel).

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (Med. Liminar)**. 1480-3. Distrito Federal, distribuído em 01 de agosto de 1996. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=1480&processo=1480>> Acesso em: 01set.2010, 08:40h.

BRASIL. Superior Tribunal Federal. Origem Distrito Federal. Relator Ministro Celso de Mello. Distribuído em 01 ago. 1996. Requerente: Confederação Nacional Do Transporte - CNT Confederação Nacional Da Indústria - CNI (CF 103, 0IX). Requerido: Presidente da República Congresso Nacional. **Decisão monocrática final**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=1480&processo=1480>>. Acesso em: 22 ago. 2010.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Legislação Informatizada – Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996 – Publicação**. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1855-10-abril-1996-444910-publicacao-1-pe.html>>. Acesso em: 22 ago.2010.

CAPPELLIN, P. **A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação**. Brasília: OIT. 2005. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=102>>. Acesso em: 04 abr.2010, 08:15h.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Convenção 158 da OIT Tema Importante para as empresas e para o país**. Disponível em: <<http://www.cni.org.br/portal/data/files/8A9015D0184D5A1501187679E6CE5B3D/Posicionamento%20CNI%20-%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20158%20da%20OIT.pdf>>. Acesso em: 21 ago.2010, 08:20h.

CONTEÚDO Jurídico Brasileiro. Repositório autorizado do STJ e do TST. Magister. 31 abr./maio 2010. 1 DVD.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. 1116p.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DIEESE. **Nota Técnica 61: Convenção 158 da OIT e a garantia contra a dispensa imotiva**. Março de 2008. Disponível em:
<<http://www.vigilantecntv.org.br/Dieese/nota%20tecnica%2061%20-%20RatificacaoConvencao158rev.pdf>> Acesso em: 20 jan. 2010.

DONZELE, P. F. L. **Uma visão sobre a Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em:
<<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/21876/21440>>
Acesso em: 17 jun.2010, 16:15h.

GOMES, O.; GOTTSCHALK E. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

MAIOR, J. L. S. **Convenção 158 da OIT**. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Elaborado em Julho de 2004. Disponível em:
<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5820>> Acesso em: 22 ago.2010, 10:20h.

MARTINS, S. P. **A Convenção n.º 158 da OIT e a Dispensa do Trabalhador**. Disponível em:
<http://www.direitosbc.br/revista_arq/Artigos_PDF/sergio%20pinto%20martins_o%20conven%C3%A7ao%20n.158%20da%20oit.pdf> Acesso em: 05 abr.2010.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORAES, A. **Direito Constitucional**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 21.ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OIT. **Constituição da organização internacional do trabalho (OIT) e seu anexo (declaração da Filadélfia)**. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em: 01set. 2010, 10:35h.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Atualizado por OM. Instituição História.** Disponível em:
<<http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/hist/index.htm>>. Acesso em: 06 fev.2010, 14:40h.

REZEK, F. **Direito Internacional Público.** 11.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

RODRIGUES, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr; Ed da Universidade de São Paulo, 1994.

ROGERS, A. P.; CABRINI, G.; QUEIROZ, A. **Fecomercio Comemora rejeição à ratificação da Convenção 158 da OIT. Sindicado Nacional da Indústria de Alimentação Animal.** Disponível em:
<http://www.sindiracoes.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=218&Itemid=86>. Acesso em: 19 ago.2010.

SOARES FILHO, J. **A proteção da relação de emprego numa economia globalizada.** Elaborada em dezembro de 2001. Disponível em:
<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4335>>. Acesso em: 10 mai.2010, 14:25h.

SÜSSEKIND, A. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, A; MARANHÃO D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA L.. **Instituições de Direito do Trabalho.** 22.ed. São Paulo: LTr., 2005, v.II.

ANEXOS

ANEXO A – CONVENÇÃO INTERNACIONAL Nº 158 DA OIT

ANEXO B – Decreto Legislativo nº 68/92

DECRETO LEGISLATIVO Nº 68, DE 1992

Aprova o texto da Convenção nº 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. O CONGRESSO NACIONAL, decreta:

Art. 1º É aprovado o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982.

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

Art. 2º Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação.
Senado Federal, 16 de setembro de 1992.

SENADOR MAURO BENEVIDES

Presidente

ANEXO C - DECRETO DE PROMULGAÇÃO N° 1.855/96

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO N° 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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção Número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, foi assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida ao Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 68, de 16 de setembro de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 23 de novembro de 1985;

Considerando que o Governo brasileiro depositou a Carta de Ratificação do instrumento multilateral em epígrafe, em 05 de janeiro de 1995, passando o mesmo a vigorar, para o Brasil, em 05 de janeiro de 1996, na forma de seu artigo 16;

DECRETA:

Art. 1º A Convenção número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 10 de abril de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Luiz Felipe Lampreia

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 11.4.1996

ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 158, DA ORGANIZAÇÃO

INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR, CONCLUÍDA EM GENEBRA, EM 22 DE JUNHO DE 1982/MRE

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONVENÇÃO 158

CONVENÇÃO SOBRE TÉRMINO DA RELAÇÃO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 2 de junho de 1982, na sua Sexagésima-Oitava Sessão;

Tendo tomado nota das normas internacionais contidas na Recomendação sobre o Término da Relação de Trabalho, 1963, foram registradas importante novidades na legislação e na prática de numerosos Estados-Membros relativas às questões que essa Recomendação abrange.

Considerando que em razão de tais novidades é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, questão que constitui o quinto item da agenda da Reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma Convenção, adota, na data 22 de junho de 1982, a presente Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, 1982:

PARTE I

Métodos de Aplicação, Área de Aplicação e Definições!

Artigo 1º

Dever-se-á dar efeito às disposições da presente Convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

Artigo 2º

A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a toda as pessoas empregadas.

Todo membro poderá excluir da totalidade algumas das disposições da presente Convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas:

- a) os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa;
- b) os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que tenha o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável;
- c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.

2. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta Convenção.

Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção, ou de algumas de suas disposições, certas categorias de pessoas empregadas, cujas condições de emprego forem regidas por disposições especiais que, no seu conjunto, proporcionem uma proteção pelo menos equivalente à prevista nesta Convenção.

Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente Convenção ou de algumas de suas disposições, outras categorias limitadas de pessoas empregadas, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou natureza da empresa que os emprega.

Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias que tiverem sido excluídas em para essa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes a situação da sua legislação e prática com relação às categorias excluídas e a medida em que é aplicada ou se tenciona aplicar a Convenção essa categorias.

Artigo 3º

Para os efeitos da presente Convenção as expressões "término" e "término da relação de trabalho" significam término da relação de trabalho do empregador.

Parte II

Normas de Aplicação Geral

SEÇÃO A

Justificação do Término

Artigo 4º

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5º

Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:

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

- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

Artigo 6º

A ausência temporar do trabalho por motivo de doença ou lesão não deverá constituir causa justificada de término da relação de trabalho.

A definição do que constitui uma ausência temporal do trabalho, a medida na qual será exigido um certificado médico e as possíveis limitações à aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas em conformidade com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1º da presente Convenção.

SEÇÃO B

Procedimentos Prévios ao Término por Ocasão do Mesmo

Artigo 7º

Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

SEÇÃO C

Recurso Contra o Término

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

Artigo 9º

1. Os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para examinarem as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso, e para se pronunciar sobre o término ser ou não justificado.

2. A fim do trabalhador não estar obrigado a assumir por si só o peso da prova de que seu término foi injustificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1º da presente Convenção deverão prever uma ou outra das seguintes possibilidades, ou ambas:

a) caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no artigo 4º da presente Convenção;

b) os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para decidir acerca das causas alegadas para justificar o término, levando em conta as provas apresentadas pelas partes e em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela legislação e a prática nacionais.

3. Nos casos em que forem alegadas, para o término da relação de trabalho, razões baseadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção estarão habilitados para verificar se o término foi devido realmente a essas razões, mas a medida em que esses organismos estarão habilitados também para decidirem se tais razões seriam suficientes para justificar o término deverá ser determinada pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 desta Convenção.

Artigo 10

Se os organismos mencionados no artigo 8º da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é justificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

SEÇÃO D

Prazo de Aviso Prévio

Artigo 11

O trabalhador cuja relação de trabalho estiver para ser dada por terminada terá direito a um prazo de aviso prévio razoável ou, em lugar disso, a um indenização, a não ser que o mesmo seja culpado de uma falta grave de tal natureza que seria irrazoável pedir ao empregador que continuasse a empregá-lo durante o prazo do aviso prévio.

SEÇÃO E

Indenização por Término de Serviços e Outras Medidas

De Proteção dos Rendimentos

Artigo 12

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, todo trabalhador cuja relação de trabalho tiver sido terminada terá direito:

a) a uma indenização por término de serviços ou a outras compensações análogas, cuja importância será

fixada em função, entre diretamente pelo empregador ou por um fundo constituído através de cotizações dos empregados; ou

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

c) a uma combinação de tais indenizações ou benefícios.

1. Quando o trabalhador não reunir as condições de qualificação para ter direito aos benefícios de um seguro desemprego ou de assistência aos desempregados em virtude de um sistema de alcance geral, não será exigível o pagamento das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1º, item a), do presente artigo, pelo único fato do trabalhador não receber benefício de desemprego em virtude do item b) do parágrafo mencionado.

2. No caso de término devido a falta grave, poder-se-á prever a perda do direito a desfrutar das indenizações ou benefícios mencionados no parágrafo 1º, item a), do presente artigo pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção.

PARTE III

Disposições Complementares sobre o Término da Relação de Trabalho por Motivos Econômicos, Tecnológicos Estruturais ou Análogos

SEÇÃO A

Consulta aos Representantes dos Trabalhadores

Artigo 13

1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;

a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos:

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as conseqüências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1º do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1º da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas

do total do pessoal.

3. Para efeitos do presente artigo, a expressão "representantes dos trabalhadores interessados" aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.

SEÇÃO B

Notificação à Autoridade Competente

Artigo 14

1. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que prever terminos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los o mais breve possível à autoridade competente, comunicando-lhe a informação pertinente incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos terminos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses terminos.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do parágrafo 1º do presente artigo àqueles casos nos quais o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. O empregador notificará às autoridades competentes os terminos referidos no parágrafo 1º do presente artigo com um prazo mínimo de antecedência da data em que seriam efetuados os terminos, prazo que será especificado pela legislação nacional.

PARTE IV

Disposições Finais

Artigo 15

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas, para serem registradas, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 16

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, 12 (doze) meses após a data em que sua ratificação tiver sido registrada.

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.

Artigo 19

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos do registro e em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tiver registrado, de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 20

Cada vez que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de se incluir, na agenda da Conferência, a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 21

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial do presente, e a não ser a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 17, sempre que a nova Convenção revista tiver entrado em vigor;

a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta para ratificação por parte dos Membros.

A presente Convenção permanecerá em vigor em todos os casos em forma e conteúdo atuais, para aqueles Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 22

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticos.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/1996/D1855.htm> acesso 16-08-10

ANEXO D - DECRETO LEGISLATIVO Nº 2.100/96

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 2.100, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.

Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, torna público que deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996.

Brasília, 20 de dezembro de 1996; 175º da Independência e 108º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Luiz Felipe Lampreia

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 23.12.1996

