



## **A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT E A (IM)POSSIBILIDADE DE DENÚNCIA POR ATO UNILATERAL DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

### **CONVENTION Nº 158 AND THE (IM)POSSIBILITY OF DENOUNCING BY UNILATERAL ACT OF THE PRESIDENT OF THE REPUBLIC**

**SANDRO MARCOS GODOY**

Pós-doutor em Direito pela Università degli Studi di Messina, Itália, Doutor em Direito - Função Social do Direito pela FADISP - Faculdade Autônoma de Direito, Mestre em Direito - Teoria do Direito e do Estado pela UNIVEM - Centro Universitário Eurípides de Marília, Graduado em Direito pela Instituição Toledo de Ensino de Presidente Prudente, Especialização em Direito Processual Civil e Especialização em Direito Civil pela Instituição Toledo de Ensino de Presidente Prudente. Professor permanente do Programa de Mestrado e Doutorado e da graduação na UNIMAR – Universidade de Marília-SP. Advogado da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo – SABESP. E-mail: sandromgodoy@uol.com.br. [ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8749-395X](https://orcid.org/0000-0001-8749-395X)

**MURILO MUNIZ FUZETTO**

Mestrando em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR), onde é bolsista CAPES. Especialista em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente (2019). Graduado em Direito pela mesma instituição (2016). Estagiário-docente na Toledo Prudente, atua como tutor de EaD (Ensino a Distância) na disciplina de Estágio Supervisionado II (arbitragem) e como supervisor da extensão do Núcleo Especial Criminal (NECRIM) e ministra aulas de Estágio Supervisionado I (métodos adequados de solução de conflitos). Advogado. E-mail: murilofuzetto@hotmail.com. [ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9482-4876](https://orcid.org/0000-0001-9482-4876)

## **RESUMO**

Este artigo visa discutir, por intermédio do meio dedutivo, a impossibilidade da denúncia por ato unilateral do chefe do Poder Executivo federal da Convenção nº 158 da OIT. Tem-se que, inicialmente o trabalho era tido como verdadeiro castigo para a pessoa que o realizava, sendo certo que, durante longo período da história da humanidade, apenas as pessoas escravizadas laboravam. No entanto, com os avanços, especialmente tecnológicos, e do desenvolvimento do pensamento humano, o trabalho passa a assumir um caráter social e tido como dignificador do homem, uma vez que este irá buscar propiciar a sua subsistência – e, em alguns casos, de sua família – e conferir dignidade





à sua vida. Por este modo, o trabalho é tutelado por Estados e por organizações internacionais que buscam criar, fomentar e ampliar mecanismos de proteção ao trabalho e ao trabalhador para que tenham condições dignidade no exercício laboral. A Convenção nº 158 da OIT foi tentativa de concretizar o Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho e, embora aprovada e internalizada no Brasil, foi denunciada em pouco. Neste sentido, o presente artigo tem o objetivo de discutir a possibilidade de ser esse tratado ser de direitos humanos e, portanto, receber status supralegal, bem de como de ser necessária a participação do Congresso Nacional na formação e na extinção dos tratados internacionais.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; Convenção nº 158; Denúncia. Impossibilidade; Direitos Humanos.

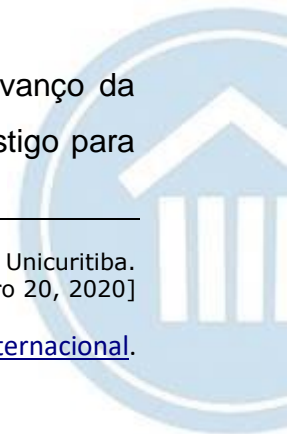
## ABSTRACT

This article aims to discuss, by means of the average deduction, about the impossibility of denouncing the unilateral act of the head of the Federal Executive Branch of ILO Convention No. 158. He was allowed to perform the work he took as a real punishment for a person who was doing it, being certain that, during a long period of human history, only as enslaved. However, with advances, especially technological, and the development of human thought, or work starts to assume a social character and become worthy of man, since he will seek to provide for his subsistence - and, in some cases, his family - and give dignity to your life. In this way, work is supervised by States and international organizations that seek to create, promote and expand mechanisms to protect work and workers for those conditions worthy of exercising at work. ILO Convention No. 158 was attempted to implement the Principle of Continuity of Work Relationship and, although approved and internalized in Brazil, it was denounced shortly. In this sense, this article aims to discuss the possibility of addressing these human rights and, therefore, receive supralegal status, as well as the request to participate in the participation in the national training and international extension congress.

**Keywords:** Labor Law; Convention No; 158. Termination; Impossibility; Human rights.

## 1. INTRODUÇÃO

A concepção de trabalho passou por transformações oriundas do avanço da história da humanidade. Em primeiro momento, era tido como verdadeiro castigo para





aquele que o desenvolvia, sendo realizado apenas por pessoas escravizadas – tanto àquelas por conta das guerras quanto por devedores.

No entanto, a atividade laborativa vai sendo modificada conforme o ser humano vai moldando sua forma de pensar e de agir, desenvolvendo seu senso econômico e criando novos sistemas, para que assuma caráter de importância social. Atualmente, não é incomum encontrar expressões do tipo o trabalho dignifica o homem (GODOY; FUZETTO, 2019, p. 186-187).

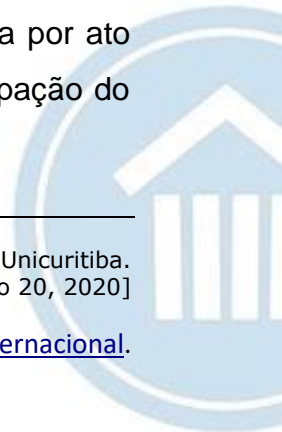
Por conta dessa ressignificação – a qual promoveu a ampliação dos considerados postos de trabalho –, necessitou-se de proteção estatal mais acentuada para que regulassem as relações ali estabelecidas e evitassem eventuais explorações por parte daqueles que detém o poder, quais sejam os donos dos meios de produção.

Com a formação do Direito do Trabalho como ramo do direito e com seus princípios informadores próprios, as nações se uniram também para a criação de organismos internacionais específicos para a criação de normas sobre a matéria.

A Convenção nº 158 da OIT é exemplo clássico de tratado internacional de direito trabalho para regulação da relação trabalhista, trazendo direitos e garantias aos trabalhadores. Por ter sido ratificada pela República Federativa do Brasil – e posteriormente denunciada –, a convenção foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro e, ainda que por curto período, irradiou seus efeitos.

Por este modo, o presente artigo visa discutir, por intermédio do método dedutivo, sobre a Convenção nº 158, abordando sua importância na concretização do Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho e dos princípios constitucionais evidenciados no artigo 170 da Constituição Federal.

Para tanto, far-se-á imprescindível a discussão sobre o status que as convenções internacionais assumem ao serem internalizadas no ordenamento jurídico brasileiro e também sobre a possibilidade de a denúncia de tratado internacional ser feita por ato unilateral do Presidente da República, ante a eventual necessidade de participação do Congresso Nacional.





## 2. A CONCEPÇÃO DE TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO

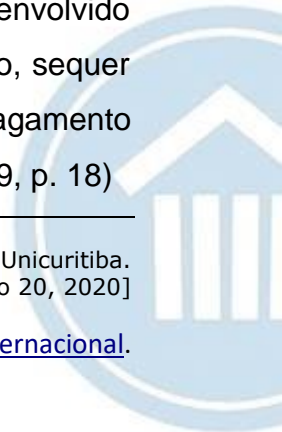
Inicialmente, mister se faz argumentar sobre as mudanças na concepção e na importância do trabalho durante o transcurso do tempo e a conseqüente evolução humana para que, a posteriori, seja apontada a definição de direito do trabalho e o princípio basilar que sustenta a vedação à decisão arbitrária, qual seja o Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho.

Conforme já exposto alhures, a concepção de trabalho passou por profundas modificações até que chegasse ao entendimento hodierno de dignificar o homem, haja vista ser forma de conseguir a sua própria subsistência por meio do emprego de sua força e inteligência ao laborar.

Percebe-se que, inicialmente, trabalho possuía aura de indignidade e considerado como castigo, isto é, uma pena imposta ao indivíduo, que, por meio do labor, cumpriria a atividade de outrem. Por este motivo, a principal forma de se obter mão-de-obra física na Antiguidade era por meio da escravatura. Nessa esteira, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 42) trata sobre a origem etimológica da palavra trabalho:

Antes de conceituar direito do trabalho é preciso buscar o significado de “trabalho”, que, etimologicamente, surgiu do termo latino tripalium, do latim tri (três) e palus (pau), que era uma espécie de instrumento romano de tortura, formado por três estacas cravadas no chão na forma de uma pirâmide, no qual eram supliciados os escravos, donde surgiu o verbo do latim vulgar tripaliare (ou trepaliare), que significava, inicialmente, torturar alguém no tripalium. Mais tarde, o verbo tripaliare veio a dar origem, no português, às palavras “trabalho” e “trabalhar”, embora originalmente o “trabalhador” seria um carrasco, e não a “vítima”, como se concebe atualmente. Para as doutrinas calvinistas, porém, o trabalho não pode ser um sofrimento, e sim uma atividade humana prazerosa.

Ante essa visão punitiva dada ao trabalho, este apenas poderia ser desenvolvido por escravos, os quais eram considerados como res, ou seja, coisa e, portanto, sequer possuía a condição de sujeito de direitos. Ademais, é possível afirmar que o pagamento do escravo era a garantia de seu sustento por parte de seu amo. (CALVO, 2019, p. 18)





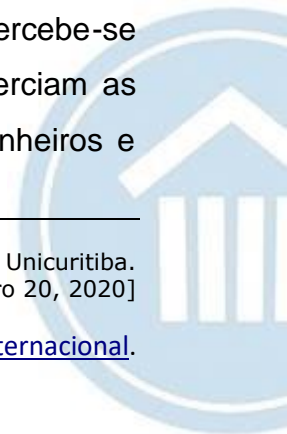
Na escravidão, percebe-se que há um duplo efeito, haja vista que, de um lado – mais precisamente do escravo –, há a garantia de sua subsistência, a qual será conseguida com o suor e o sangue dele. Por outro, tem-se que aquele se beneficiava do trabalho escravo, expressado na figura do amo, possuía o interesse na manutenção de tal condição por ser sua fonte de renda, pois os resultados deste lhe pertenciam. Diante disso, este poder do senhor permitia a criação de meios de coação que compeliavam o escravo ao trabalho. (CUNHA, 2010, p. 16)

Para tanto, a subjugação se dava por diversas formas e também por instituir o status de coisa ao escravo, permitiu com que se iniciasse um verdadeiro comércio por meio do tráfico. Nesse entrelinho, Cunha (2010, p. 16) retrata que:

O subjugamento dava-se de variadas formas, seja pela conquista, seja pelo desterro, e até por razões de nascimento (pai ou mãe escravos) e endividamento. A escravatura, por certo, gerou o tráfico de escravos, o que levou a um conseqüente benefício econômico (pela exploração direta, ou em forma de negócio pela compra e venda). Esse aspecto econômico existe não apenas na negociação, mas também no próprio trabalho do escravo, posto que aos escravos se credita a primeira forma de produção de bens e serviços para a comunidade.

Partindo para a Idade Média, há a verdadeira passagem da escravidão para o regime de servidão, o qual era expressado na ideia de que, em troca da utilização das terras e de proteção militar, os servos deveriam entregar aos seus senhores a grande parte de suas produções. Embora esta mudança paradigmática não tenha sido acentuada, o servo é visto como pessoa e não como coisa – ainda que não fosse visto como sujeito ante estar submetido ao regime de servidão –, o que possibilitava com que fosse, portanto, tido como sujeito de relações jurídicas. (CALVO, 2019, p. 18)

Com o passar o tempo, contemplou-se o surgimento das corporações de ofício diante do êxodo rural, ocorrido por causa da fuga da exploração e do trabalho forçado pelos servos e que originou grande concentração populacional nas cidades. Percebe-se que as corporações de ofícios tinham o escopo de reunir pessoas que exerciam as mesmas profissões e eram formadas hierarquicamente por mestres, companheiros e







aprendizes, sendo que os segundos eram trabalhadores assalariados dos mestres. (CALVO, 2019, p. 18)

No entanto, é unânime o entendimento de que o principal marco da transformação conceitual do trabalho fica por conta da Revolução Industrial e da passagem para o sistema capitalista. Nessa seara, Orlando Gomes e Elson Gottschauk (2011, p. 01) corroboram:

A origem histórica do Direito do Trabalho está vinculada ao fenômeno conhecido sob a designação de “Revolução Industrial”. Se nos fosse dado situar no tempo um acontecimento marcante para assinalar o início desse processo revolucionário, indicariamos a máquina a vapor descoberta por Thomas Newcomen, em 1712, logo empregada, com fins industriais, para bombear água das minas de carvão inglesas. Essa máquina era, evidentemente, grosseira, e, por volta da segunda metade do século XVIII, James Watt introduziu-lhe importantes aperfeiçoamentos.

Em primeiro momento, colocando-se o capital como o ponto central de interesses e o início do que viria a ser a atual sociedade consumo, tal ideia pode ser observada através da situação em que o indivíduo passa a ver o trabalho como a força motriz para garantir a subsistência e para tentar mudar seu panorama financeiro.

Em outras palavras, por haver a necessidade de se adequar ao novo sistema, o sujeito precisa laborar para que com seu salário propicie o sustento de si próprio e de sua família, bem como intenta adentrar à cadeia de consumo formada em busca de conforto.

Para o capitalista que irá deter os meios de produção, necessita-se de mão-de-obra em abundância para operar as pesadas máquinas e produzir em larga escala com fito de maximizar seus lucros. Para tanto, o industrial necessitaria proceder com as chamadas, segundo Adriana Calvo (2019, p. 19), locações de obras e de serviços, sendo que a primeira – também conhecida como *locatio operis* – se trata da execução de obra mediante pagamento do resultado e a segunda, também denominada de *locatio operarum*, o próprio trabalho era o objeto do contrato.





Porém, a Revolução Industrial impôs uma realidade nebulosa para as pessoas, uma vez que, ausente de quaisquer regulamentações legislativas, os patrões impunham as condições benéficas a si próprios, não se importando com a situação em que seus operários se encontravam.

Além do mais, por tão somente visar seus interesses, os empresários faziam seus trabalhadores cumprirem jornadas extenuantes, muitas vezes de mais de 10 horas, em lugares insalubres, executando a atividade de forma precária, sem qualquer forma de proteção. Inclusive, este momento histórico também se mostrou importante para o fomento da inclusão social da pessoa com deficiência, uma vez que as conjunturas apresentadas vitimou milhares de pessoas ao passo de aumentar o número de pessoas com deficiência.

Por este modo, o cenário apresentado e a necessidade de adaptações que melhorariam o ambiente de trabalho, bem como o descaso de grande parte dos industriais e das autoridades da época, fizeram com que os trabalhadores se juntassem para reivindicar melhores condições e remunerações. Tais movimentos foram imprescindíveis para o nascimento do hodierno direito do trabalho. Nesse diapasão, cita-se escólio de Gomes e Gottschalk (2011, p. 02):

A identidade de condições de vida cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido. Para que o grupo chegue, então, à formação de uma consciência grupal própria, de um de nós superior e distinto de cada eu em que se dispersa e fragmenta a força grupal, não resta mais do que intensificar esses vínculos com a “luta” aberta, dirigida contra o outro grupo social, que está na posição antagônica. Indivíduos colocados em condições de vida semelhantes tendem sempre ao associacionismo, e com tanto mais força atrativa quanto mais precária sejam suas condições de existência.

A caminhada para o trabalho receber tratamento estatal foi longa e árdua e o presente artigo não visa dissecar todo o desenrolar histórico, importando, para tanto, expressar a seguir que o direito ao trabalho é atualmente direito fundamental, consagrado na Constituição Federal de 1988, e de suma importância para o desenvolvimento interno





de uma nação e na busca incessante pela diminuição das desigualdades sociais. Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 41) confirma o exposto alhures ao discorrer:

O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

Como forma de regular as relações trabalhistas e, portanto, tutelar os interesses dos sujeitos ali envolvidos, viu-se o nascimento do Direito do Trabalho como ramo da ciência jurídica, o qual pode ser conceituado da seguinte maneira, de acordo com Carlos Henrique Bezerra (2019, p. 41):

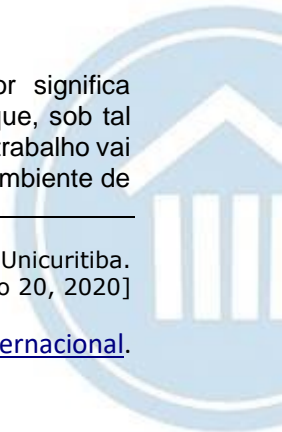
o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.

Nesse sentido, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, p. 11) entendem que:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.

Por sua vez, Cunha (2010, p. 34) traz as seguintes lições sobre o objeto e a finalidade deste ramo do Direito:

Ter por objeto a melhoria das condições sociais do trabalhador significa preocupar-se com o mesmo, não enquanto cidadão comum, visto que, sob tal ponto de vista, o direito não poderá distingui-lo. Ao revés, o direito do trabalho vai preocupar-se com o homem trabalhador, enquanto inserido em seu ambiente de







trabalho, dentro de uma determinada classe social e junto à sua família, verificando que o modo de vida do mesmo retrata distorções e desequilíbrios que deverão ser corrigidos.

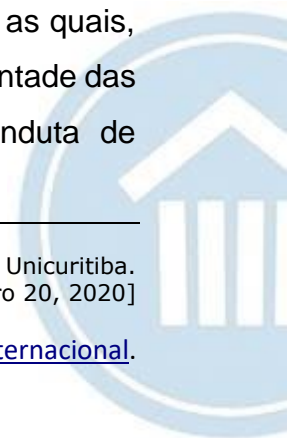
Com isso, o Direito do Trabalho também possui seus princípios informadores, que agirão como vetores na busca da interpretação e da criação de regras. Pelo objetivo do presente trabalho ser a discussão sobre a impossibilidade de denúncia dos tratados por ato unilateral do chefe do executivo federal e os reflexos na Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, discutir-se-á a frente o Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho.

## 2.1 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

De proêmio, o Direito do Trabalho possui as suas fontes, as quais originam e justificam este ramo, bem como interpretam a norma jurídica destinada a regular as relações de trabalho.

Por este modo, elenca-se que, aqui, existe as fontes autônomas – produzidas sem a interferência do Estado –, paralelamente às estatais. Ambas são reconhecidas pela Constituição Federal, que, inclusive, se apresenta como fonte formal de direito do trabalho, especialmente em seu artigo 7º, e também disciplina como será produzida a legislação trabalhista, conforme se extrai do artigo 22, I, além de reconhecer, por força do artigo 7º, XXVI, possibilidade de existência de fontes autônomas. (MOURA, 2016, p. 85)

De forma breve e sucinta, convém argumentar que as fontes podem ser materiais – quando a formação da norma jurídica se origina de fatos sociais, políticos, etc – e em formais – quando há elaboração normativa técnica –, sendo que estas podem ser autônomas, quando produzidas pelos próprios interessados, ou heterônomas, as quais, segundo Moura (2016, p. 87), “são aquelas produzidas por sujeitos alheios à vontade das partes, e sua força normativa se impõe, estabelecendo a norma de conduta de observância obrigatória na relação de emprego”.





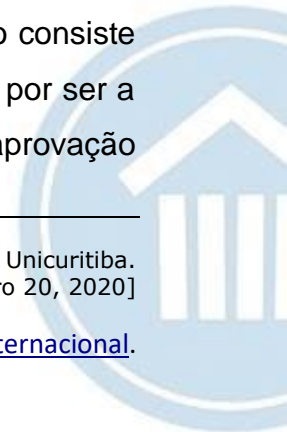
As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são uma das fontes mais importantes de Direito de Trabalho, sendo que estes tratados multilaterais de direito internacional integram o ordenamento jurídico pátrio. (MOURA, 2016, p. 92)

Nesse diapasão, convém delinear breves considerações sobre a Organização Internacional do Trabalho, a qual consiste em órgão das Nações Unidas que visa fomentar a justiça social e os direitos humanos e laborais internacionalmente reconhecidos e foi criada em 1919 no Tratado de Versalhes. A OIT tem em sua estrutura orgânica a Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (direção colegiada) e a Repartição Internacional do Trabalho (secretaria geral), sendo que os dois primeiros tem composição tripartite, isto é, integrada por representantes dos trabalhadores, dos empregadores e governamentais. (SOARES FILHO, 2011, p. 51)

A OIT tem como função precípua a produção de normas internacionais do trabalho, podendo ser de três espécies diferentes. A primeira recebe o nome de convenção e consiste basicamente em um tratado internacional, necessitando de ratificação internamente para fins de exigibilidade. Tem-se também o protocolo, que é aplicado para revisão parcial de uma convenção e, por fim, a recomendação, cujo objetivo é apenas complementar a convenção ao revelar diretrizes para a política nacional e função orientadora da prática laboral nos países. (MARTINEZ, 2019, p. 99-100)

Logo, a atuação das convenções é com critério de universalização das normas da justiça social, enquanto que as recomendações são empregadas em matérias que não tiver relevância para o primado da justiça social. Ademais, as convenções possuem o objetivo de uniformizar o tratamento internacional do objeto discutido e aprovado em uma Conferência Internacional do Trabalho, sendo que, após ratificação do Estado-membro, se constitui em fonte formal de direito. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 145)

Nesse entrelinho, frisa-se que a Conferência Internacional da OIT não consiste em parlamento universal dotado de impor regras aos Estados, haja vista que, por ser a soberania interna de cada Estado-membro respeitada, necessita, frisa-se, de aprovação





da convenção pela autoridade interna competente de cada membro da OIT. Por este motivo, pode ser dizer que a Convenção da OIT, embora seja tratado de natureza normativa, multilateral e seja aberto, não se mostra como dispositivo autoaplicável à legislação interna dos Estados-membros. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 146)

A Convenção nº 158 tem sua criação fundamentada na imposição ao empregador de um dever motivação, sendo obrigatório que, ao demitir unilateralmente, o patrão apresente os motivos – os quais poderão ser por capacidade, por necessidade da empresa ou por comportamento. Veja-se que a ideia não é criar estabilidade, haja vista o empregado poder ainda ser demitido, desde que apresente a devida fundamentação.

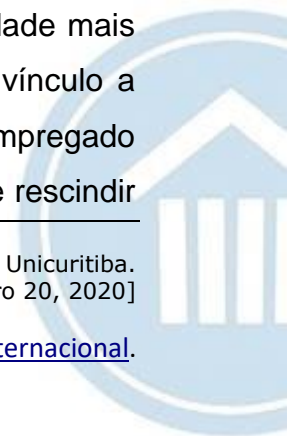
Nesse entrelinho, cita-se escólio de Edvaldo de Aguiar Portela Moita (2009, p. 281):

A Convenção 158 da OIT não trata de dar estabilidade ao empregado, mas tão somente impor ao empregador um dever de motivação, qual seja pelos motivos de capacidade, necessidade da empresa ou comportamento. Seria uma forma de proteção do trabalhador frente à extrema arbitrariedade que possui o empregador, mas este ainda estaria munido do seu direito de dispensa, agora condicionado à justificação. Diferentemente da estabilidade provisória, em que pode haver reintegração do empregado ao trabalho caso seja demitido, a motivação da despedida não ensejaria reintegração, mas apenas indenização.

Diante de tal tratado, Adolfo Sachsida et al (2018, p. 323) elencam as hipóteses de término da relação de trabalho por parte do empregador:

Dessa maneira, são três as possibilidades de término da relação de trabalho por parte do empregador: a) a relação de trabalho pode ser extinta por causa de comportamento inadequado do empregado; b) a relação de trabalho pode ser extinta por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos; ou c) em caso de extinção não justificada da relação de trabalho, o empregador deve readmitir o empregado (ou pagar algum outro tipo de compensação apropriada).

Tem-se que a rescisão unilateral do contrato de trabalho é a modalidade mais usual de dissolução do contrato de trabalho, o que consiste na ruptura do vínculo a consequente paralisação de seus efeitos e que pode ser praticada tanto pelo empregado quanto pelo empregador. Entretanto, quando a discricionariedade no intuito de rescindir





o contrato surge do empregador, discute-se a possibilidade de ser rescisão arbitrária e busca-se impor limites ao poder potestativo do empregador como aplicação de política contra o desemprego. (ZANGRANDE, 2016, p. 115)

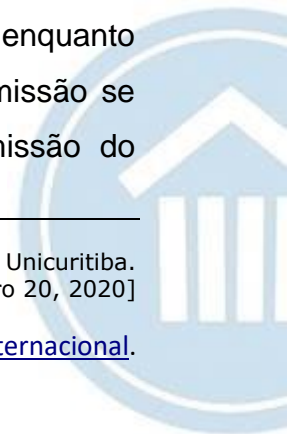
O próprio ordenamento jurídico pátrio inibe a existência da dispensa arbitrária, trazendo à baila novamente o artigo 7º, I, da Constituição Federal, e, para tanto, traz o conceito do que entende ser dispensa arbitrária no artigo 165 da Consolidação das Leis Trabalhistas, preceituando que arbitrária é o término do contrato de trabalho sem que esteja fundado em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (ZANGRANDE, 2016, 115)

Todavia, o dispositivo constitucional é de eficácia limitada e necessita de lei complementar que regulamente a hipótese trazida por ele, o que não ocorreu até os dias atuais. Por sua vez, para que não caía no limbo, ainda hoje é aplicada a regra provisória do artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT.

Deste modo, a Convenção nº 158 trouxe – e, de certa maneira, ainda traz ante eventual julgamento de inconstitucionalidade da denúncia unilateral pelo Chefe do Executivo federal – a expectativa para o fim das rescisões arbitrárias, sendo que, ainda que sem justa causa, a demissão deverá ser motivada, isto é, fundamentada com um dos motivos ora apresentados alhures.

Com isso, o artigo 4 da presente convenção estipula que o término da relação de trabalho deverá estar calcada no comportamento ou na capacidade do funcionário ou, ainda, nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. É imperioso destacar que, segundo os artigos 7 e 8, o trabalhador tem direito a defesa previa e que deve haver um órgão arbitral para o trabalhador possa recorrer da decisão. (SACHSIDA et al, 2018, p. 324)

Os procedimentos necessários para a ocorrência da demissão por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos estão contidos no artigo 13, enquanto que o artigo 10 preceitua que o órgão arbitral tem o poder de anular a demissão se discordar da justificativa apresentada pelo empregador ou, caso a readmissão do





trabalhador não seja possível, terá o poder de impor indenização a ser paga pelo patrão ao funcionário injustamente demitido. (SACHSIDA et al, 2018, p. 324)

No plano interno, o período de eficácia da Convenção nº 158 da OIT foi simbólico. Embora assinada pelo governo brasileiro em 1982, apenas foi ratificada em 17 de setembro de 1992 por meio do Decreto Legislativo nº 68. No entanto, a eficácia jurídica só veio ocorrer em 10 de abril de 1996 através do Decreto nº 1.855, uma vez que foi o cumprimento do requisito de publicação da convenção em idioma oficial dozes meses após o competente registro na repartição internacional do trabalho. (ROBICHEZ; ARAÚJO, 2013, p. 106)

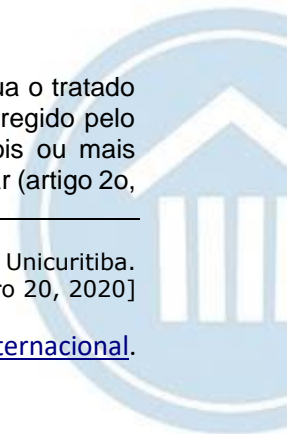
Através do Decreto nº 2.100, o chefe do Executivo anunciou que o tratado internacional em foco deixaria de vigorar no sistema jurídico interno a partir de 20 de novembro de 1997 e apresentou as razões que embasaria seu ato. (ROBICHEZ; ARAÚJO, 2013, p. 106)

### 3. A FORMAÇÃO E A EXTINÇÃO DOS TRATADOS

Feitas as devidas considerações sobre o surgimento e a valorização do trabalho e do Direito do Trabalho e, ainda, sobre a Convenção nº 158 da OIT como forma de efetivar o Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho – o qual está magistralmente previsto no ordenamento jurídico pátrio –, mister se faz discorrer sobre a formação e a extinção dos tratados, bem como dos status ao entrarem vigor no direito interno brasileiro.

A título de conhecimento com o fito de apontar o entendimento de tratado para este trabalho, aponta-se as lições de Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 146-147) sobre a conceituação apresentada pelas Convenções de Viena, sendo a primeira de 1969 e a segunda 1986, in verbis:

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) conceitua o tratado como o acordo internacional celebrado por escrito entre Estados e regido pelo direito internacional, constante de um instrumento único ou de dois ou mais instrumentos conexos e qualquer que seja sua denominação particular (artigo 2o,







no 1, a). Por sua vez, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1986), no seu artigo 2o, no 1, a (i e ii), prevê que tratado é o acordo internacional regido pelo direito internacional e celebrado por escrito entre: (a) um ou vários Estados e uma ou várias organizações internacionais; (b) organizações internacionais, quer esse acordo conste de um instrumento único ou de dois ou mais instrumentos conexos e qualquer que seja a sua denominação particular.

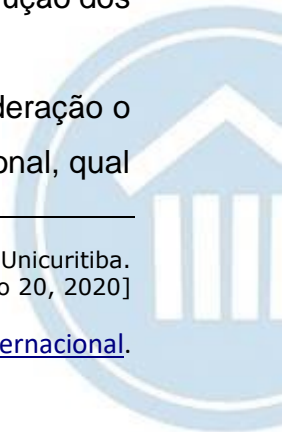
Neste aspecto, antes de abordar sobre a internalização e os status dos tratados no ordenamento brasileiro, é importante salientar que a doutrina se subdivide em duas importantes teorias para definir se o direito internacional são ordenamentos independentes ou se fazem parte do mesmo sistema.

Tal discussão se mostra essencial pela questão de que, ao ser signatário de um tratado, como deverá ser cumprido por determinado Estado, bem como delinear os limites e as alterações em sua ordem interna ante a soberania. Em outras palavras, discute-se a obrigatoriedade do cumprimento das convenções e os impactos promovidos pela entrada em vigor destas nos sistemas normativos internos.

A teoria dualista defende que o direito internacional e o interno constituem dois sistemas distintos que não se confundem, sendo que o primeiro trata sobre as relações entre os Estados e o segundo traz as regras atinentes a regulamentar as relações entre os indivíduos. Outro ponto dessa corrente é que, no direito internacional, há a dependência da vontade comum de vários Estados, enquanto que, no interno, depende da vontade unilateral do Estado. Por fim, não há criação de obrigações para o sujeito pelo direito internacional, apenas sendo possível com a elaboração de normas no direito interno. (ACCIOLY; CASELLA; SILVA, 2019, p. 238)

Por sua vez, a teoria monista não analisa a questão da vontade dos Estados, mas sim da existência de norma superior, fazendo com que o direito seja apenas um – pouco importando se irá apresentar nas relações de um Estado ou nas internacionais –. Destaca-se que essa corrente se subdivide em dois posicionamentos para resolução dos conflitos entre as normas. (ACCIOLY; CASELLA; SILVA, 2019, p. 238)

Em linhas gerais, a primeira divisão da corrente alhures leva em consideração o Primado do Direito Internacional, cuja ideia é a prevalência da norma internacional, qual





seja o tratado celebrado. No entanto, o segundo entendimento parte do princípio que deve considerar como prevalente a ordem jurídica interna, ou seja, o importante é o Primado do Direito Interno.

Para Marcelo Dias Varella (2018, p. 87), o Brasil adota o sistema dualista moderado ao prever que os tratados passem por um duplo procedimento para a integração ao ordenamento jurídico, conforme se nota na seguinte explicação:

No Brasil, a teoria e os tribunais consideram a existência de um sistema dualista moderado. De acordo com esse sistema, direito nacional e direito internacional são duas ordens jurídicas distintas e, portanto, existe um duplo procedimento para que o tratado seja totalmente válido: o engajamento internacional, pelo qual o Estado se compromete perante os demais Estados-partes no tratado e o engajamento nacional, com a edição de uma norma interna, a partir da qual o tratado obriga os nacionais. Somente após a norma interna o tratado torna-se exigível no Brasil, adquirindo valor normativo que varia conforme a natureza do tratado e a forma de aprovação pelo Congresso Nacional. Chama-se dualismo moderado, porque apenas somos dualistas durante o período entre a ratificação do tratado e a sua promulgação.

A Constituição Federal trata do procedimento para a celebração de tratados internacionais em seus artigos 49, I, e 84, VIII, cujo procedimento vale tanto para os comuns quanto para os de direitos humanos. Deste modo, é obrigatório o referendo do Congresso Nacional para as convenções assinadas pelo Presidente da República. Veja-se que a atuação do Legislativo é na análise e na posterior aprovação do conteúdo através do decreto-legislativo, havendo ainda a votação nos moldes do artigo 5º, §3º, da Carta Magna para definir o status do tratado de direitos humanos ao ser internalizado no ordenamento brasileiro (MAZZUOLI, 2019a, p. 199)

Após a promulgação e a publicação do decreto legislativo do Presidente do Senado Federal, o Presidente da República poderá, então, ratificar o tratado internacional em questão e, então, dar início ao processo de internalização. No caso dos atos multilaterais, deve ser depositado o instrumento de ratificação junto ao governo ou organismo internacional responsável pelas funções de depositário. (MAZZUOLI, 2019b, p. 300)





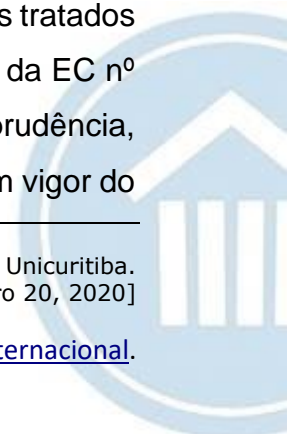
É importante destacar que a Convenção de Viena de 1969 preceitua que poderá designar como depositário um ou mais Estados, uma organização internacional ou o principal funcionário administrativo de uma organização, estabelecendo, também, que as funções do depositário devem ter caráter internacional e obrigado a agir com imparcialidade. Por fim, as convenções aprovadas que foram promovidas por organizações internacionais terão como depositário a própria organização. (MAZZUOLI, 2019b, p. 199)

Em relação ao valor normativo dos tratados internacionais, é possível dizer que a Emenda Constitucional nº 45/2004 buscou, de certa forma, resolver a questão ao incluir o §3º ao artigo da Constituição Federal, cujo enunciado traz que as convenções de direitos humanos aprovadas com o quórum da emenda constitucional terão os valores equivalentes a esta.

Em outras palavras, o tratado internacional de direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Nesse entrelinho, Mazzuoli (2019a, p. 199) aponta que o que há aqui é equivalência e não igualdade ao explicar que:

Como a relação entre ambos não é de igualdade, mas de equivalência (ou equiparação), não se aplicam aos tratados os procedimentos estabelecidos pela Constituição para a aprovação das emendas, tampouco a regra constitucional sobre a iniciativa da proposta de emenda (art. 60, I a III). Enfim, a Constituição não diz que se estará aprovando uma emenda, mas um ato (nesse caso, um decreto legislativo) que possibilitará tenha o tratado (depois de ratificado) equivalência de emenda constitucional. Assim, tudo continua como antes da EC 45/2004, devendo o tratado ser aprovado pelo Congresso por decreto legislativo, mas podendo o Parlamento decidir se com o quorum (e somente o quorum...) de emenda constitucional ou sem ele.

Entretanto, surge a problemática ao se avaliar os valores normativos dos tratados comuns e dos de direitos humanos que foram internalizados antes do advento da EC nº 45/04. Deste modo, seguindo o posicionamento atual da doutrina e da jurisprudência, tem-se que as convenções de direitos humanos aprovadas antes da entrada em vigor do





artigo 5º, §3º, da Constituição Federal terão status supralegal, estando, portanto, abaixo da Carta Maior porém acima das demais normas.

Por sua vez, os tratados comuns serão equivalentes às leis ordinárias, segundo as lições de Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 150) que corroboram o exposto alhures:

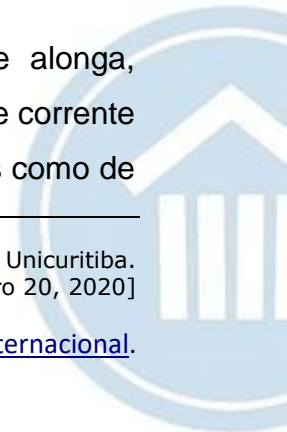
Quando do julgamento da ADIn-MC 1.480-3, o STF entendeu que havia uma equiparação normativa entre as Convenções da OIT e as leis ordinárias, ao fixar que a Convenção no 158 (vedação à dispensa arbitrária ou não motivada) não poderia atuar como supedâneo de lei complementar (artigo 7º, I, CF).<sup>20</sup> Contudo, face a decisão proferida no RE 466.343, em que o STF21 adotou o caráter da supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos [...].

Todavia, esse posicionamento não se mostra como preponderante e há discussões sobre a matéria, merecendo destaque o posicionamento que afirma que o tratado internacional terá seu valor normativo interno de acordo com seu conteúdo, podendo se equivaler a qualquer espécie de lei.

A priori, registra-se que a Constituição Cidadã apenas estabelece a equiparação com a lei infraconstitucional – não fazendo distinção de qual espécie do gênero Lei está se tratando, o que, por sua vez, exprime que a convenção terá valor normativo da norma suficiente para regular o tema. Nesse sentido, Varela (2019, p. 90) leciona:

Certos teóricos insistem em equivaler tratados a leis ordinárias, porque os tratados são internalizados por decreto legislativo e aprovados por maioria simples no Congresso Nacional, quorum similar ao das leis ordinárias. Muito embora seja um raciocínio lógico à primeira vista, carece de fundamentação teórica e validade prática. A força normativa do tratado em geral depende de seu conteúdo: caso trate de matéria que apenas pode ser normatizada no direito interno por lei complementar, poderá ter sua eficácia suspensa somente por uma lei complementar, como se lei complementar fosse, independentemente do quorum de aprovação do tratado, inferior ao quorum de lei complementar. É importante, em qualquer caso, que tenha conteúdo material equivalente ao de lei complementar.

Além do mais, a discussão do valor normativo da convenção se alonga, especialmente no que se diz respeito ao direito do trabalho ante a existência de corrente que defende que os tratados que versem sobre a matéria serem considerados como de





direitos humanos pelo fato de o direito ao trabalho ser considerado com um dos direitos fundamentais de segunda dimensão, a qual trouxe os direitos sociais. Aqui, cita-se o escólio de Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 150):

[...] é razoável impor-se a conclusão de que é defensável a corrente doutrinária, a qual adota o status de supralegalidade das convenções da OIT e a sua integração à ordem jurídica interna. Não se pode negar que as convenções da OIT tratam de direitos sociais e como tal de direitos e garantias fundamentais, logo, nada mais justo de que tenham um tratamento superior às leis ordinárias.

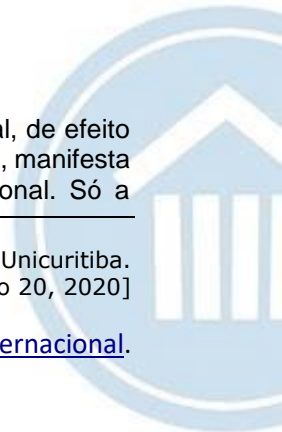
Com isso, percebe-se que a presente discussão se mostra infundável, inclusive não tendo posicionamento prevalecente na alta corte brasileira. O próprio Supremo Tribunal Federal vem modificando seu entendimento com o transcorrer histórico e, por conseguinte, não traz a solução adequada para tal conflito.

Diante disso, frisa-se que o presente trabalho tem o condão de discutir a (im)possibilidade de denúncia unilateral pelo Presidente da República, não tendo, assim, a intenção de exaurir todas as ideias sobre o valor normativos dos tratados internalizados. Apenas se destaca que os tratados internacionais presentes no ordenamento jurídico devem ser cumpridos, consistindo, inclusive, em normas de suma importância para a ampliação de direitos fundamentais.

Nesse diapasão, salienta-se que há vários mecanismos que podem ser utilizados para cessar os tratados, podendo apontar aqueles que dependem da vontade comum – como nos casos de termo pactuado, de condição resolutiva e de tratado posterior –, os que dependem da vontade unilateral de uma parte, como é o caso da denúncia, ou por causas extrínsecas (impossibilidade superveniente de cumprimento, por exemplo). (MAZZUOLI, 2019b, p. 249)

Diante disso, mister se faz apontar o escólio de Francisco Rezek (2018, p. 145) sobre a definição de denúncia:

A exemplo da ratificação e da adesão, a denúncia é um ato unilateral, de efeito jurídico inverso ao que produzem aquelas duas figuras: pela denúncia, manifesta o Estado sua vontade de deixar de ser parte no acordo internacional. Só a







comodidade didática determina o estudo da denúncia na seção pertinente à extinção dos tratados, visto que esse ato unilateral, embora hábil, por razão óbvia, para extinguir o tratado vigente entre duas partes apenas, é inofensivo à continuidade da vigência dos tratados multilaterais. No caso destes, tudo quanto se extingue pela denúncia é a participação do Estado que a formula.

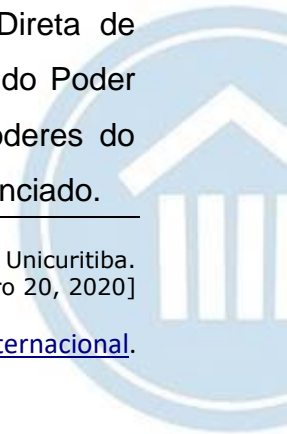
Ademais, a denúncia pode ser materializada por escrito em uma carta, instrumento ou notificação, sendo que sua transmissão a quem de direito configura o ato internacional significativo da vontade de cessar o tratado. Nos pactos bilaterais, apresenta-se na figura de uma mensagem de governo cujo destinatário é o Estado que figura como parte copactuante. Em caso de tratado multilateral, a carta de denúncia é dirigida ao depositário, o qual dará ciência aos demais pactuantes. (REZEK, 2018, p. 147)

No tocante ao procedimento para a denúncia, mister se faz argumentar que há omissão constitucional quanto à matéria, o que enseja dúvidas se a participação do Legislativo é um requisito imprescindível ou se o Presidente da República pode fazer unilateralmente. Hodiernamente, o tema ainda é controverso na doutrina e na jurisprudência, sendo que se encontra sob análise nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625-3.

#### 4. (IM)POSSIBILIDADE DA DENÚNCIA UNILATERAL

Devido ao não julgamento até o presente da ação de inconstitucionalidade mencionada alhures, não se há posicionamento sólido da Corte Suprema brasileira. Por este modo, a Convenção nº 158 da OIT não é aplicada em nosso ordenamento jurídico, não estando internalizada até que seja julgada a demanda que ataca o ato do Chefe do Executivo Federal.

Merece destaque o voto do ministro Joaquim Barbosa na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625-3 que se manifestou favorável à participação do Poder Legislativo em casos de denúncias, expondo que não há restrição dos poderes do Executivo por este ainda ter controle de quando submeter o tratado a ser denunciado.





Além disso, o voto trata que, por se tratar de direito social previsto no Título II da Constituição Federal, a convenção é de direitos humanos e, seguindo posicionamento hodierno, o status que deve receber é de supralegalidade, uma vez que não fora aprovada seguindo os ditames do artigo 5º, §3º, da Carta Maior e, portanto, não cabe renúncia. Por fim, invocou o Princípio de Coparticipação Parlamento-Executivo.

Nesse entrelinho, salienta-se que este artigo concorda com a ideia de que o trabalho consiste em direito fundamental e, portanto, não poderia ser suprimido por ser cláusula pétrea, portanto imutável.

Veja-se que o trabalho consiste em primado da República Federal do Brasil e é tratado na tentativa de propiciar a dignidade da pessoa humana aos cidadãos, especialmente por ser a forma encontrada para que o indivíduo garanta sua subsistência.

Por necessitar de laborar para sobreviver, o sujeito se torna parte hipossuficiente e, com isso, é vital que seja amparado pela proteção estatal, que equilibrará as forças da balança. Ademais, essa intervenção estatal também forma de concretizar o Princípio da Dignidade da Pessoa ao garantir com que o empregado tenha condições dignas em seu ambiente laboral.

Nessa senda, cita-se escólio de Walkiria Martinez Heinrich Ferrer e Giovanni Alves (2018, p. 10):

Como um dos princípios elencados pela Constituição Federal, o trabalho deve ser interpretado como Direito Fundamental, assim como um instrumento de obtenção da dignidade da pessoa humana. Juntamente com a livre iniciativa, o trabalho representa um dos Princípios Constitucionais, posicionando-se de maneira superior às demais normas infraconstitucionais.

De tal sorte, Lourival José de Oliveira e Walkiria Martinez Heinrich Ferrer (2017, p. 130) partem da mesma linha raciocínio de que a convenção em estudo concretiza os preceitos constitucionais, especialmente aqueles trazidos pelo artigo 170 da Carta da República, conforme se nota do seguinte trecho:





Estudando o texto da citada convenção, tem-se a proteção contra o término da relação de trabalho, a não ser que exista causa justificada relacionada a capacidade do trabalhador ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa (artigo 4º). O direito ao contraditório, devido processo legal, na medida em que quando imputado ao empregado motivos relacionados ao seu comportamento ou desempenho, lhe será dada a possibilidade de se defender das acusações antes de se impor ao término da sua relação de trabalho (artigo 7º). A atribuição do ônus da prova ao empregador, quando acusa o empregado de qualquer falta no seu comportamento ou desempenho (artigo 9º). A necessidade de atender o princípio da transparência, quando o empregador fundamenta a demissão do seu empregado em motivos econômicos, tecnológicos, estruturais dentre outros, informando também os entes representantes dos trabalhadores (artigo 13). Conclui-se que todo o conteúdo instrumental da Convenção nº 158 da OIT vem ao encontro dos princípios constitucionais, especialmente contidos no artigo 170 da Constituição Federal, tratando-se da proteção aos direitos sociais e não puramente privados, o que a coloca como contendo integralmente a proteção de direitos fundamentais.

Por sua vez, no tocante ao assunto específico de direito internacional, a doutrina também não é uníssona quanto à possibilidade da denúncia ser por ato unilateral do Presidente da República, merecendo destaque para a posição favorável a lição de Rezek (2018, p. 149):

Isto vale dizer que denunciar um tratado, quedando fora de seu domínio jurídico, e transformando, pois, o compromisso em não compromisso, é algo que não difere de exercitar uma qualquer dentre as cláusulas de execução propriamente ditas. A quem tal proposição não pareça elementarmente inaceitável — pelo abismo que separa a cláusula de denúncia das cláusulas pertinentes à execução do combinado — convirá lembrar que a tese em exame obriga a admitir, a fortiori, que o governo não depende do parlamento para levar a termo a emenda ou reforma de tratados vigentes, sempre que prevista no texto primitivo. E semelhante pretensão, ao que se saiba, não foi jamais exteriorizada pelo governo brasileiro, ou por outro que se encontre sujeito a uma disciplina constitucional parecida. Afinal, não costuma haver limite quantitativo ou qualitativo para o que a reforma pode, em tese, importar a um tratado: mediante emendas é possível converter um acordo de intercâmbio desportivo num pacto de aliança militar ou num compromisso de cessão gratuita de parte do território nacional.

De tal sorte, Mazzuoli (2019b, p. 266) se mostra contrário ao se permitir que a denúncia seja por ato unilateral do Executivo Federal e defende a participação do Congresso Nacional, conforme se extrai da seguinte lição:





Assim é que, para nós, da mesma forma que o Presidente da República necessita da aprovação do Congresso Nacional, dando a ele “carta branca” para ratificar o tratado, mais consentâneo com as normas da Constituição de 1988 em vigor seria que o mesmo procedimento fosse aplicado em relação à denúncia, donde não se poderia falar, por tal motivo, em denúncia de tratado por ato próprio do Chefe do Poder Executivo. Com isto se respeita o paralelismo que deve existir entre os atos jurídicos de assunção dos compromissos internacionais com aqueles relativos à sua denúncia. Trata-se de observar o comando constitucional (art. 1º, parágrafo único) segundo o qual todo o poder emana do povo, incluindo-se nessa categoria também o poder de denunciar tratados. Assim se modifica, para a consagração efetiva da democracia, uma prática internacional que até então era considerada uniforme e pacífica em diversos países, entre os quais o Brasil.

Este trabalho coaduna com a corrente de impossibilidade de a denúncia ser realizada por ato unilateral do Presidente de República, sendo que a participação do Congresso Nacional se mostra como a concretização da democracia no ordenamento jurídico pátrio. Tem-se que o Legislativo consiste em verdadeiro representante do povo, atuando para atender seus anseios.

Ao se negar a participação do Congresso Nacional na denúncia de um tratado – especialmente da importância e da magnitude da Convenção nº 158 –, impede a participação do próprio povo, que se vê amordaçado ante o afastamento do crivo de seus representantes no governo sobre assunto de tamanha importância aos seus interesses.

Ora, o trabalho não tem mais o viés negativo dos tempos de outrora e, hodiernamente, apresenta, além da possibilidade de garantir a própria subsistência, valor social para o sujeito. Os direitos trabalhistas têm importante papel por buscar evitar a eventual exploração por parte daqueles que detém os meios de produção, mantendo a balança equilibrada entre as condições laborais.

Frisa-se que impedir a participação do povo, ainda que apenas por meio de seus representantes, é voltar para os tempos em que os governantes eram autoritários. Permitir que o chefe do Executivo atue de maneira irrestrita nas denúncias dos tratados é voltar ao conceito de absolutismo, de que os poderes do chefe de Estado são emanados de um poder divino.





Em texto sobre a governamentalidade, Foucault (1979) apresenta análise das lições de O Príncipe de Maquiavel e expõe os pensamentos contrários de outros autores com escopo precípuo de demonstrar que a ideia trazida pelo italiano de poder soberano do governante não se coaduna com a realidade, especialmente pelo governo ser voltado para atender aos interesses do povo.

Diga-se, ainda, que o posicionamento teórico e a atuação prática dos sujeitos envolvidos no governo sofreram com mudanças substanciais, especialmente, como é o caso da República Federativa do Brasil, com a adoção do sistema da tripartição dos poderes através da sua ideia de pesos e contrapesos.

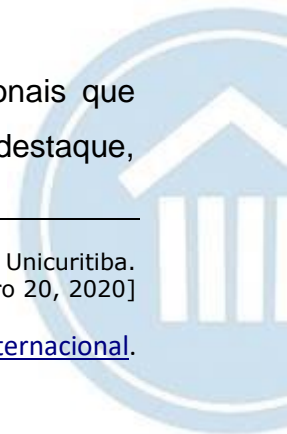
Por este modo, o papel primordial do Poder Legislativo é, como seu próprio nome diz, criar as normas, isto é, legislar. Os tratados internacionais funcionam como normas de direito internacional e, ao entrar no ordenamento jurídico interno, devem passar por votação do poder que cuida da Lei. Ora, vê-se que ilógico será estabelecer que a retirada dessa mesma espécie de norma – que é de direito internacional – não deverá passar por votação do Legislativo.

Aqui, merece destaque que é possível notar o papel do Judiciário, o qual no caso será desempenhado para fazer cumprir as regras e os princípios de direito e coibir os excessos dos poderes. No caso, o Judiciário atua na análise da validade da denúncia por ato unilateral do Presidente da República, verificando os limites de sua atuação em relação tratados internalizados.

Neste caso, o Presidente da República não pensou, ao denunciar por ato unilateral, nos anseios dos milhões de empregados que necessitam de proteção para a manutenção de seus empregos e das condições laborais minimamente benéficas.

Atualmente, o direito interno não deve mais ser visto de maneira separada, alheia ao restante do mundo, mas sim em sintonia com as diretrizes e com as normas internacionais.

Mais do que isso, as normas criadas pelas organizações internacionais que visam melhorar a qualidade de vida das pessoas devem receber grande destaque,







especialmente a convenção nº 158 da OIT que deve ser considerada como de direito humano por estipular direito fundamental presente no Título II da Constituição Federal, não sendo, inclusive, permitida a sua denúncia ante ao assunto ser cláusula pétrea de acordo com o que preceitua o artigo 60, § 4º da Carta Maior.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o atual cenário de globalização apresentado pelos tempos contemporâneos, o direito interno não deve ser visto de maneira isolada e sem sofrer alterações externas. Por causa das barbáries cometidas pelo Estado nazista, foram-se necessárias a fortificação e a criação de organismos internacionais que, em conjunto com os países, pudessem atuar na busca por melhorias na qualidade de vida dos sujeitos.

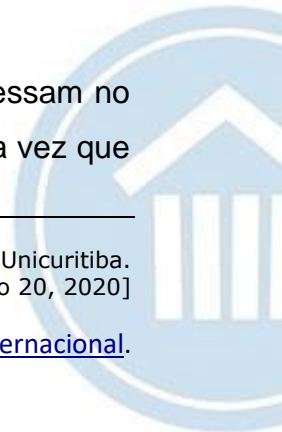
Por este modo, os tratados internacionais se apresentam como fortes mecanismos para a ampliação dos direitos e das garantias das pessoas, propiciando avanços em searas específicas para a existência de uma vida digna.

A Organização Internacional do Trabalho é ente de direito internacional de suma importância para estudos das condições laborais, formulando normas e recomendações para a garantia de circunstâncias laborais satisfatórias e fomentar o avanço econômico.

Por este modo, o ordenamento jurídico deve ser moldado para melhor acolher as normas alienígenas, haja vista que seus enfoques são para a ampliação e a regulamentação dos direitos trabalhistas – o que pode ser elencado como direito fundamental em alguns casos –.

De certa maneira, os tratados vêm para confirmar os preceitos do artigo 170 da Constituição Federal, colaborando com a busca pela diminuição das desigualdades sociais e pelo pleno emprego.

Por este modo, parte das convenções de direito de trabalho que ingressam no ordenamento jurídico podem ser consideradas como de direitos humanos, uma vez que





tratam de direitos sociais. Quando não, diante da importância da norma internacional, não deve ficar adstrita à espécie normativa por causa do quórum de aprovação, avaliando-se a matéria disciplinada.

Em outras palavras, de maneira correta aparenta ser a corrente que defende que a convenção que trata de matéria a ser regulada por lei complementar no Brasil assim deve ser considerada, isto é, deve ser tida como lei complementar, ainda que aprovada com quórum da lei ordinária.

Mais ainda acertada se mostra o entendimento de que a Convenção nº 158 da OIT não poderia ser denunciada por seu conteúdo ser de direito fundamental, uma vez que traz em seu bojo matéria prevista no título dos direitos sociais.

No entanto, ainda que fosse considerada como tratado de direito humano, não se mostra compatível com o viés democrático e com demais preceitos constitucionais excluir a participação do Legislativo na extinção dos tratados internacionais.

## REFERÊNCIAS

ACCIOLY, Hildebrando; CASELLA, Paulo Borba; SILVA, Geraldo Eulálio do Nascimento e. **Manual de direito internacional público**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

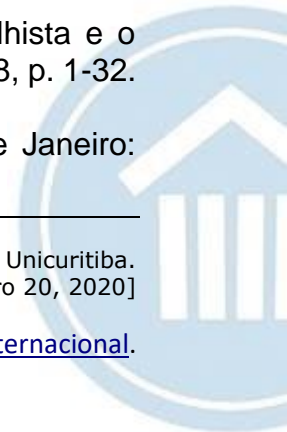
CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CRUZ, Marco Aurélio Rodrigues da Cunha e; CÉSAR; Laudéniz Polliana. Uma leitura jurisprudencial da proteção do vínculo empregatício e a convenção n 158 da OIT. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 13, n. 13, p. 214-234, 2013.

CUNHA, Maria Inês Moura Santos Alves da. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; ALVES, Giovanni. Flexibilização trabalhista e o empresariado brasileiro: alguns apontamentos. **Prim@ Facie**, v. 17, n. 35, 2018, p. 1-32.

FOUCAULT, Michel. A governamentalidade. *In*: *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979, p. 277-293.





GODOY, Sandro Marcos; FUZETTO, Murilo Muniz. O direito à acessibilidade e o teletrabalho: análise crítica sobre a inclusão social da pessoa com deficiência. In: LAZARI, Rafael; ARAUJO, Luiz Alberto David; NISHIYAMA, Adolfo Mamoru. (Orgs.). **Direitos humanos: a dignidade humana no século XXI**. Belo Horizonte: D'Plácido, p. 173-195, 2019.

GODOY, Sandro Marcos. **A mulher e o direito do trabalho: a proteção e a dimensão constitucional do princípio da igualdade**. Birigui: Boreal, 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A organização internacional do trabalho, seus diplomas normativos e uma reflexão sobre sua inserção na ordem jurídica brasileira. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marco Antônio César. (Coords). WINTER, Luís Alexandre Carta; GUNTHER, Luiz Eduardo. (Orgs.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho: um debate atual**. São Paulo: Atlas, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Forense, 2019a.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. Rio de Janeiro: Forense, 2019b.

MOITA, Edvaldo de Aguiar Portela. A convenção 158 da OIT e a garantia Constitucional de proteção contra a despedida Arbitrária. **Revista Jurídica Da FA7**, v. 6, 2009, p. 275-284.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Lourival José de; FERRER, Walkiria Martinez Heinrich. Da inconstitucionalidade da denúncia feita à convenção nº 158 da OIT: impossibilidade de limitação de seus efeitos frente à violação de direito social. **Revista Argumentum-Argumentum Journal of Law**, v. 18, n. 1, 2017, p. 125-146.





REZEK, José Francisco. **Direito internacional público**: curso elementar. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROBICHEZ, Juliette Marie Marguerite; ARAÚJO, Maurício Menezes de. A aplicabilidade da convenção 158 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Científico**, v. 14, n. 28, 2014, p. 55-76.

SACHSIDA, Adolfo *et al.* Legislação Trabalhista e Mercado de Trabalho: O caso da convenção 158 da OIT. **Economic Analysis of Law Review**, v. 9, n. 1, 2018, p. 319-334.

SOARES FILHO, José. A convenção n. 158 da OIT. **Revista CEJ**, v. 15, n. 54, 2012, p. 49-60.

VARELLA, Marcelo Dias. **Direito internacional público**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

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

