UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

ARTHUR GUILHERME FERREIRA CAVALCANTE

A PROTEÇÃO AO EMPREGO NA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT: LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A DISPENSA MOTIVADA NO DIREITO BRASILEIRO

JOÃO PESSOA
2026

ARTHUR GUILHERME FERREIRA CAVALCANTE

A PROTEÇÃO AO EMPREGO NA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT: LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A DISPENSA MOTIVADA NO DIREITO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

JOÃO PESSOA
2026

ARTHUR GUILHERME FERREIRA CAVALCANTE

A PROTEÇÃO AO EMPREGO NA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT: LIMITES E POSSIBILIDADES PARA A DISPENSA MOTIVADA NO DIREITO BRASILEIRO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

DATA DA APROVAÇÃO: 30 DE MARÇO DE 2026

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(ORIENTADOR)

Prof. Dr. PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
(AVALIADOR)

Prof. MARCIO ROBERTO DE FREITAS EVANGELISTA
(AVALIADOR)

Dedico esta conquista a **Dorotéa Cavalcante e Aluízio Ferreira**, de quem tive a honra e o privilégio de ser neto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu pai e à minha mãe por me ensinarem o que é o amor, o carinho, o respeito e o profissionalismo. Sem vocês eu não estaria aqui, literalmente, e sem o seu apoio incondicional não teria alcançado o que conquistei.

Agradeço à minha irmã e ao meu irmão por me ensinarem o que é a parceria, a amizade, o companheirismo e as brigas; sem vocês, eu não descobriria tão cedo que a vida pode ser difícil.

Agradeço aos meus avós por me ensinarem o que é família, união, compaixão e sabedoria. Carregar o legado de vocês é a maior honra que eu poderia receber.

Agradeço à minha namorada por tornar os meus dias mais felizes; eu amo ter o seu amor.

Agradeço ao meu chefe por me ensinar o que é ser um advogado e a importância decorrente da função.

Agradeço, por fim, a todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte da minha caminhada acadêmica. Cada um tem uma parcela de responsabilidade pelas minhas conquistas e, por isso, sou grato.

RESUMO

O presente trabalho examina o processo de desenvolvimento dos mecanismos de proteção e segurança do emprego, investigando, sob uma perspectiva histórica, a consolidação dos direitos laborais e a constante precarização da garantia de permanência do trabalhador em seu vínculo. O problema de pesquisa concentra-se em analisar como concretizar o direito constitucional à proteção contra a dispensa abusiva, por meio da exigência de motivação nas rescisões, frente à tendência de fragilização e pulverização das normas trabalhistas. Como objetivo, o estudo avalia a limitação da eficácia da garantia e os efeitos da perpetuação da ruptura imotivada. Discute-se, ainda, a viabilidade de integração da Convenção n° 158 no ordenamento jurídico brasileiro, observando seus escopos, sua denúncia no cenário nacional e a utilização residual da justificativa contratual na jurisprudência contemporânea. A pesquisa desenvolve-se pelo método hipotético-dedutivo, utilizando-se de pesquisa documental e bibliográfica mediante análise da legislação pertinente, da doutrina especializada e dos julgados da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal. Os resultados indicam que a chancela à dispensa imotivada é uma das principais responsáveis pela insegurança laboral e precarização do trabalho brasileiro, culminando na alta rotatividade de emprego, dispensas discriminatórias e esvaziamento do valor social do trabalho. Conclui-se que a motivação do término contratual figura como meio adequado para conferir eficácia à vedação do arbítrio patronal, reequilibrando as relações de emprego e alinhando o encerramento do vínculo ao progresso civilizatório internacional.

Palavras-chave: Trabalho; Garantia de Emprego, CLT, Convenção nº 158, Organização Internacional do Trabalho, Dispensa Arbitrária.

ABSTRACT

This study examines the development process of employment protection mechanisms, investigating, from a historical perspective, the consolidation of labor rights and the constant precarization of the worker's permanence in their position. The research problem focuses on analyzing how to concretize the constitutional right to protection against arbitrary dismissal, through the requirement of motivation in terminations, in the face of the trend toward flexibilization and fragmentation of labor standards. As an objective, the study evaluates the limited effectiveness of said guarantee and the effects of the perpetuation of unmotivated severance. It also discusses the feasibility of integrating the International Labour Organization (ILO) Convention No. 158 into the Brazilian legal system, observing its scope, its denunciation in the national scenario, and the residual use of contractual justification in contemporary jurisprudence. The research is developed using the hypothetico-deductive method, utilizing documentary and bibliographic research through the analysis of legislation, specialized doctrine, and rulings from the Labor Courts and the Supreme Federal Court. The results indicate that the endorsement of unmotivated dismissal is one of the main factors responsible for job insecurity in Brazil, culminating in high turnover, discriminatory dismissals, and the emptying of the social value of labor. It is concluded that the motivation for contractual termination figures as the appropriate means to grant effectiveness to the prohibition of employer arbitrariness, rebalancing labor relations and aligning the termination of the employment bond with international civilizatory progress.

Key-words: Employment; Labor; Job Security, CLT, Convention N.º 158, International Labour Organization, Arbitrary Dismissal.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 9
2.1 A CRIAÇÃO DA CLT E O PATAMAR MÍNIMO AOS TRABALHADORES 15
2.1.1 A quarta república e o avanço das normas trabalhistas. 18
2.2 A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COMO REFLEXO DA DITADURA EMPRESARIAL-MILITAR 20
2.3 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A GARANTIA CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA 26
3.1 A CONVENÇÃO N.º 158 E A REGULAMENTAÇÃO DA MOTIVAÇÃO CONTRATUAL 33
3.2 A INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO E ADEQUAÇÃO AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO 39
3.3. O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A DENÚNCIA DO PODER EXECUTIVO..... 44
4.1 A APLICAÇÃO RESIDUAL DA GARANTIA CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL. 53
4.2 A ADEQUAÇÃO DOS TRABALHADORES À CULTURA DA DISPENSA ARBITRÁRIA. 59
4.3 A DISPENSA MOTIVADA E A SOLUÇÃO PARA O FIM DA INSEGURANÇA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO. 64
5 CONCLUSÃO 69
REFERÊNCIAS..... 71

1 INTRODUÇÃO

O desamparo do trabalhador decorrente da falta de institutos voltados para a sua proteção retrata a necessidade de elaboração de um sistema de garantias que ofereça o mínimo de segurança laboral.

Em meio a um cenário político de fortes reivindicações e avanços sociais nas relações de emprego, surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto-Lei n.° 5.452, de 1º de maio de 1943, desenvolvida para atribuir um patamar civilizatório de seguridade ao obreiro.

A junção do progresso internacional, dos órgãos trabalhistas, da positivação das normas laborais e das lutas coletivas foi a fórmula adotada para estabelecer a rede de defesa do empregado.

Ocorre que, desde a sua promulgação, a história demonstrou reiterados movimentos de precarização e flexibilização dos direitos trabalhistas, como reflexo da herança escravocrata, do capitalismo dependente e da ditadura empresarial-militar.

Os desmontes de mecanismos consagrados na garantia do emprego e as políticas voltadas para a máxima exploração da mão de obra foram algumas das medidas realizadas para impedir o avanço social decorrente da valorização do vínculo trabalhista.

Propagou-se a cultura da dispensa arbitrária, ao se enfraquecerem os direitos trabalhistas e desequilibrar propositalmente a relação de emprego, no intuito de conferir ao empregador total controle sobre o vínculo.

Em resposta a tal contexto e como resultado da luta popular, surge a Constituição Federal de 1988, com o escopo de ampliar os direitos sociais e laborais, atribuindo-lhes nível constitucional em seu artigo 7º, a fim de reforçar o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Da Carta Cidadã, há de ser citado, em especial, o *caput* do art. 7º, ao estabelecer a possibilidade de melhoria social aos trabalhadores por qualquer fonte normativa, e o seu inciso I, que trata da proteção do obreiro contra a despedida arbitrária, ainda que esta última estivesse pendente de lei complementar.

Nesse sentido, nada obstante a inércia legislativa pátria para resguardar os trabalhadores da dispensa imotivada, a Convenção n.° 158 da Organização Internacional do Trabalho surge como o diploma normativo capaz de conferir eficácia

ao que foi previsto no art. 7º, *caput* e I, da Carta Magna brasileira, no intuito de exigir motivação e razões para as rescisões contratuais.

A Convenção, devidamente ratificada, estabelecia a regulação do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, com o fito de impedir o encerramento do contrato a menos que existisse uma causa justificada para tal.

A norma internacional fornece a tão esperada regulamentação contra a dispensa arbitrária, fomentava a segurança jurídica a todos os trabalhadores e cumpria com o que preconiza o art. 7º, I da CF/88, atuando em consonância com os princípios juslaborais.

O documento preenchia todos os requisitos necessários para a devida integração ao direito brasileiro; todavia, sofreu impedimentos político-partidários por parte dos representantes dos empregadores, que não aceitavam ter seu poder contratual limitado.

Visando atender aos interesses do capital, o tratado internacional foi denunciado unilateralmente pelo então Presidente da República, por meio do Decreto n.º 2.100, de 20 de dezembro de 1996, como resultado da política neoliberal do Governo brasileiro.

A rejeição da ratificação da Convenção teve reverberação em âmbito nacional, repercutindo na esfera jurídica, ao restabelecer a eficácia limitada do art. 7º, I da CF/88.

Após a Denúncia, o instituto da motivação ficou restrito às remotas hipóteses de aplicação jurisprudencial, deixando, por fim, os trabalhadores sujeitos a dispensas discricionárias, abusivas e, não raras vezes, discriminatórias.

Tal cenário decorre da ação impeditiva dos três Poderes do Estado Democrático de Direito, que atuaram de modo a não garantir o direito do trabalhador à segurança laboral.

Nesse panorama, como garantir o vínculo empregatício e fazer valer o direito constitucional de proteção à dispensa arbitrária em um contexto de precarização e flexibilização das relações contratuais?

Analisa-se, sob o prisma histórico, o desenvolvimento de mecanismos voltados para a continuidade da relação de emprego que, integrando um sistema de proteção ao trabalhador, tendem a preservar a estabilidade do vínculo.

Averigua-se, ainda, a viabilidade da aplicação da motivação da dispensa nas relações contratuais, em adequação aos princípios do direito do trabalho e às

normas constitucionais, de modo a suprir a lacuna legal deixada pela Constituição Federal de 1988.

Outrossim, debatem-se os impactos que a medida desarrazoada e inconstitucional, adotada pelo Chefe do Executivo, produziu nas relações de trabalho, ao retomar o cenário de insegurança jurídica aos trabalhadores e frustrar o avanço social promovido pela Convenção.

Metodologicamente, pretende-se desenvolver o trabalho com o manejo do método hipotético-dedutivo, em que se parte da ideia geral de que há violação constitucional do direito de proteção ao trabalhador quando da quebra do vínculo de emprego, sem a contrapartida de justificação para o trabalhador dos elementos fáticos que geraram a dispensa.

Parte-se da hipótese de que a flexibilização e precarização histórica dos direitos trabalhistas, fomentaram a cultura da arbitrariedade e discricionariedade nas rescisões contratuais, rebaixando o patamar mínimo civilizatório e criando um cenário de insegurança jurídica nas relações de emprego.

Pautando-se na técnica de pesquisa documental indireta, analisam-se instrumentos jurídicos, com enfoque na Convenção n.° 158 da OIT, e estudos que abordem sobre a motivação na dispensa contratual como avanço social em comparação ao atual parâmetro estabelecido no ordenamento jurídico nacional.

Serão ainda examinadas doutrinas e jurisprudências dos tribunais pátrios que remetem à denúncia do Tratado e a atual presença da necessidade de motivação no âmbito nacional.

Evidencia-se o contexto histórico do desenvolvimento da garantia do emprego nas relações de trabalho e sua correlação com os sistemas de proteção do trabalhador, compreendendo do período anterior à CLT até a constitucionalização dos direitos trabalhistas.

Após, esmiúçam-se os institutos da Convenção n° 158 da OIT em correlação com o ordenamento jurídico brasileiro, analisando seu processo de integração e os fundamentos que levaram ao seu esvaziamento e subsequente denúncia.

Por fim, debruça-se sobre a aplicação residual da garantia do emprego e motivação contratual sob o enfoque das jurisprudências pátrias, entendendo o processo de adequação do trabalhador à cultura da dispensa arbitrária e a necessidade de racionalização do vínculo empregatício.

2 A NORMATIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E O SISTEMA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

No Brasil, o sistema de trabalho que predominou desde a invasão pelos povos europeus até o início da República era o de escravidão. A mão de obra livre, pré-requisito para o assalariamento, demorou mais de um século pós-Independência para se constituir em solo pátrio (Souza, 2023).

As raízes que sedimentaram o trabalho brasileiro derivaram de uma cultura autoritária, colonial e escravocrata, que interpretava o labor como um fardo inerente a uma classe inferior.

Nesse sentido, o desenvolvimento do direito juslaboral surge como a necessidade histórica de proteção aos trabalhadores que, recém-saídos de um contexto de subserviência, começam a exercer suas funções de forma remunerada e expostos a uma terra sem lei.

O cenário “pré-CLT”, compreendendo o final do século XIX e início do século XX, é marcado mais pela discussão sobre o Direito do povo ao Trabalho do que a respeito do Direito do Trabalho propriamente dito.

Em âmbito internacional, as iniciativas pelo reconhecimento dos direitos dos operários eram exteriorizadas pela criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 e assinatura do Tratado de Versalhes, após o encerramento da Primeira Guerra Mundial, do qual o Brasil foi signatário (Mello, 2011).

Constituições como a do México, de 1917, e do Império Alemão, de 1919, representavam marcos no processo de constitucionalização dos direitos dos trabalhadores, os elevando à condição de direitos fundamentais (Biavaschi, 2005).

Em contraposição, no ordenamento jurídico pátrio, as legislações esparsas que tratavam de matéria laboral e a forma tímida como era elencada nas cartas constitucionais demonstravam pequenos avanços que não correspondiam às expectativas de seguridade dos trabalhadores.

Os operários brasileiros estavam insatisfeitos com as jornadas exaustivas de até 13 horas para adultos, com a exploração de trabalho infantil e com a falta de qualquer tipo de proteção, característicos do labor à época (Souza, 2023).

A urgência da regulamentação das relações de emprego, para muito além do que estava previsto no Código Civil de 1916 ou Código Comercial de 1850, foi a

força motriz para um contexto de reivindicações e lutas por reconhecimento social na seara trabalhista.

O papel da luta coletiva foi primordial para a conquista dos primeiros direitos dos trabalhadores, pois apenas com a união da classe operária e reconhecimento da sua capacidade de mudança, que se fomentaria a criação de mecanismos voltados para sua proteção

Entendia-se que todo direito individual conquistado para os trabalhadores era resultado de uma organização social, de tal modo que os empregadores e o Estado não teriam descanso enquanto não se adequassem à vontade dos obreiros.

De acordo com Souza (2023), com base em Moraes (2008), Schwarcz e Starling (2015) e Süssekind, Maranhão e Vianna (1981), foi graças à pressão popular, manifestada pelas greves, que se promoveu a aceitação dos patrões à interferência estatal nas relações de emprego, visando evitar as consequências dos anseios dos trabalhadores.

Enquanto sua principal força produtiva estivesse insatisfeita e se recusando a continuar se submetendo a condição de vulnerabilidade que estava exposta, o Governo não poderia ficar inerte.

A resposta veio com a formação das primeiras entidades que legislavam e decidiam sobre matéria trabalhista, atuando como representantes do Estado para mediar conflitos e fiscalizar os contratos de trabalho.

A criação, em 1922, dos Tribunais Rurais e, em 1923, do Conselho Nacional do Trabalho, era a positivação de órgãos de proteção em âmbito trabalhista (Calcini; Araújo, 2021).

No período, já se idealizavam maneiras de se estabelecer um sistema lógico de seguridade e proteção para o empregado, baseado na interseção entre a organização sindical, o desenvolvimento de regulamentação trabalhista, a adequação às mudanças globais e a elaboração de instituições públicas.

Nessa toada, é com a autoproclamada Revolução de 1930 que se deu início ao processo de concretização do direito trabalhista no Brasil, principalmente com as mudanças presentes na Constituição de 1934.

Em seu art. 121, a Carta Magna conferiu o patamar constitucional ao trabalho pela primeira vez, ainda que de forma genérica, iniciando a mudança de paradigma em relação ao labor.

Paralelamente, em seu art. 122, institucionalizou a Justiça do Trabalho que, apesar de pendente de posterior regulamentação e vinculada ao Poder Executivo, serviu como marco na segurança dos trabalhadores (Calcini; Araújo, 2021).

O processo de normatização das leis do trabalho no Brasil estava sendo pautado, tanto na manifestação da vontade dos operários com sua constante busca por condições melhores para se viver e trabalhar, como na reverberação das políticas internacionais de amparo ao trabalhador.

Nessa esteira, cita-se a promulgação da Lei n.º 62/1935, conhecida à época como Lei Geral do Trabalho, que regulamentou, para os empregados da indústria e do comércio, temas como a rescisão contratual, a estabilidade decenal e a indenização proporcional ao período anterior a 10 anos (Souza, 2023).

Da norma é interessante observar ainda a possibilidade de dispensa do empregado por motivo de força maior, conforme art. 5º, j, §§1 e 2, sendo considerada como causa justa para a rescisão do contrato, todavia devendo os motivos para a constatação do caso fortuito serem provados para que ocorresse a sua validação.

Bem como, os empregados que tivessem sido demitidos, possuíam o direito de preferência dentre os demais trabalhadores para retornar ao cargo e ter preservado os seus direitos, apenas com o desconto do tempo de afastamento, conforme art. 12, §2 da lei.

Era a primeira vez que os trabalhadores se viam com normas voltadas exclusivamente para legislar sobre os contratos de trabalho e, ainda mais com garantias voltadas para a manutenção do vínculo e a compensação em caso de encerramento contratual.

Tais avanços demonstravam o poder que a classe trabalhadora tinha de fomentar e fortalecer plenamente um sistema de garantias voltado à manutenção e preservação do trabalho.

É desse panorama histórico de melhoria social da classe obreira que se prospera o contexto para a promulgação do “Código Trabalhista”, resultando em um dos principais marcos civilizatórios do país para os operários.

2.1 A CRIAÇÃO DA CLT E O PATAMAR MÍNIMO AOS TRABALHADORES

O discurso realizado por Getúlio Vargas em 01 de maio de 1943, data que se comemora nacionalmente o Dia do Trabalhador, retrata o espírito de avanço social que permeia a promulgação da CLT.

> O trabalhador brasileiro nunca me decepcionou. Diligente, apto a aprender e a executar com enorme facilidade, sabe ser, também, bom patriota. A essas disposições o Governo responde com uma política trabalhista que não divide, não discrimina, mas, ao contrário, congrega a todos, conciliando interesses no plano superior do engrandecimento nacional. À medida que impulsionamos as forças da produção para favorecer o progresso geral e unificar economicamente o país, organizamos o trabalho, disciplinamo-lo sem compressões inúteis, afastando a luta de classes e estabelecendo as verdadeiras bases da justiça social. A ampliação e o reforçamento das leis de previdência são, para nós, uma preocupação constante. As nossas realizações em matéria de amparo ao trabalhador constituem corpo de normas admiradas e imitadas por outros países que ainda não conseguiram o justo equilíbrio entre os fatores da riqueza pública. Para atingir esse objetivo, não desencadeamos conflitos ideológicos nem transformamos o Estado em senhor absoluto e o trabalhador em escravo. (VARGAS, 1943)

Ao falar perante mais de 40 mil trabalhadores presentes no ato sobre o intuito de favorecer o progresso e de sedimentar a justiça social no país, o então Presidente da República reafirmava o compromisso do Estado de prover segurança jurídica para os seus trabalhadores.

Nessa conjuntura, a Consolidação das Leis do Trabalho surge como uma reação do Estado às reivindicações realizadas pela classe operária, que clamava por maior segurança no labor, em consonância com as tendências internacionais de valorização do emprego.

A norma tinha por objetivo sistematizar o direito laboral, ampliando, unificando e aperfeiçoando o escopo das normas nacionais, bem como adequando seu texto às ideias e recomendações previstas nas convenções internacionais, conforme patente na Exposição de Motivos da CLT. (Machado Filho, 1948)

Sua estrutura era dividida em quatro blocos que visavam abranger os direitos individuais dos trabalhadores no primeiro bloco, o sindicato e direitos coletivos no segundo, a Justiça do Trabalho no terceiro e a fiscalização no quarto. (Viana, 2013)

Os mais de novecentos artigos visam equilibrar a estrutura de poder extremamente desigual entre os patrões e os empregados, isso enquanto atribuía ao Estado uma espécie de “poder moderador” das relações de emprego.

Outrossim, os dispositivos tinham que observar os princípios que norteiam o direito laboral, dos quais se destacam o da proteção, da irrenunciabilidade dos

direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade e da razoabilidade. (SCHNELL, 2011)

Sob a regência da CLT, o vínculo empregatício seria marcado pela assinatura da Carteira de Trabalho, jornada laboral limitada, intervalo remunerado, o pagamento de adicionais quando cabíveis e até mesmo possíveis indenizações compensatórias.

As normas de higiene e segurança do trabalho, o salário mínimo e a tutela do serviço realizado por menores e mulheres foram algumas das diversas garantias e conceitos basilares elencados pela norma.

No tocante aos instrumentos de preservação e manutenção do emprego, diversos institutos que antes figuravam como privilégios de certas classes, a partir da unificação das leis trabalhistas, foram aprimorados e começaram a abranger todos os trabalhadores.

Esse era o caso da regulamentação da rescisão, do aviso prévio e da estabilidade que chegaram a ganhar, inclusive, capítulo próprio na Consolidação. Tais mecanismos tinham o intuito de atribuir sentido lógico ao contrato laboral, enquanto salvaguardavam as dinâmicas das relações de emprego.

Citados anteriormente na Constituição de 1937, em seu art. 137, agora os mandamentos laborais integravam um sistema lógico e estruturado voltado para a garantia do emprego.

Não se tratava apenas de conservar o vínculo, mas também de garantir com que a sua duração ocorresse de forma plena, segura e eficaz, criando entraves para o encerramento contratual e prestigiando a permanência do empregado.

A concretização das leis trabalhistas agora alcançava o seu posto como um dos pilares da promoção da segurança e defesa dos empregados, servindo de suporte legal para a manutenção do emprego.

De acordo com Delgado (2013), a CLT lança uma proposta humanitária e social em contramão das tendências fascistas que permeavam o mundo à época, apesar do cenário político refletir um retrocesso autoritário e antidemocrático.

Todavia, até mesmo aquela que chegou a ser considerada por muitos operários como a “Bíblia dos Trabalhadores” não escapou do interesse estatal e empresarial de enfraquecer a capacidade de luta da classe obreira.

Receosos de lidar novamente com as inúmeras greves e reivindicações populares vivenciadas no início do século XX, a Consolidação das Leis do Trabalho

também possuía o escopo de minar os sindicatos no intuito de transformá-los em uma espécie de Órgão Público. (VIANA, 2013)

A Constituição de 1937, que instituiu o Estado Novo, representou esse dilema na dicotomia entre o reconhecimento do trabalho como dever social previsto no art. 136, e a interpretação das greves como “recursos anti-sociais nocivos ao trabalho”, conforme o art. 139, dando o aval necessário para a repressão sindical.

Diminuir a capacidade e autonomia dos trabalhadores por meio das suas associações e uniões, afetando um dos alicerces na defesa dos trabalhadores, também fazia parte dos planos do Estado que seria beneficiado com a nova política de corporativismo.

Segundo Delgado (2013), o Estado sob o comando de Getúlio Vargas operava da seguinte maneira:

> O Estado corporativo-intervencionista comandado por Getúlio Vargas conduzia a dinâmica de poder sob três ações estratégicas distintas: ao mesmo tempo em que, pela via da coerção, reprimia quaisquer manifestações reivindicatórias das classes operárias, mormente de seus sindicatos; pela via da cooptação, assegurava direitos individuais trabalhistas para a classe trabalhadora, por meio de um minucioso sistema de proteção ao trabalho; e pela via da cidadania econômica e social (embora paradoxalmente com profundas restrições à cidadania política), as pessoas que viviam do trabalho tornaram-se cidadãos, passaram a ter status na vida social.

Ao estabelecer a sua competência quase que exclusiva para gerir as relações de emprego, o Governo estimulava a dependência dos seus operários às suas instituições, retirando o poder de barganha promovido pela luta social, e desequilibrando propositalmente a sistemática de amparo do trabalhador.

A estratégia estatal se pautava na vinculação dos benefícios promovidos na nova legislação social a uma lógica simbólica para os trabalhadores, visando a interpretação de novos direitos não como uma conquista reivindicada, mas como doações que geram o sentimento de gratidão e retribuição (DELGADO, 2013)

Ou seja, a consequência direta de tal política é a de que a proteção e segurança no emprego propagadas pela CLT ficam condicionadas à benevolência estatal, e não mais ao resultado do poder de pleitear dos trabalhadores, podendo ser facilmente desmontada pela discricionariedade do governante.

A proteção plena do vínculo empregatício somente decorreria da comunhão entre força sindical e efetividade normativa, razão pela qual não foi alcançada na Era Vargas.

É bem verdade que a CLT promoveu, pela primeira vez, um patamar mínimo civilizatório à classe trabalhadora, principalmente ao elevar o obreiro à condição de sujeito de direitos e deveres; contudo é inegável os impactos contraproducentes que o Estado causou ao deseducar os trabalhadores de como conquistar os seus próprios direitos.

2.1.1 A quarta república e o avanço das normas trabalhistas.

Com o fim do Estado autoritário de Getúlio Vargas e o retorno da democratização no Brasil, criou-se um contexto favorável para a eclosão de novas leis que ampliaram o rol de direitos outorgados aos operários, com reflexo principalmente na Constituição de 1946.

A nova Lei Suprema não apenas assegurou o trabalho que possibilitasse uma existência digna, como também o categorizou como uma obrigação social pautada no princípio da valorização do trabalho humano, vide o art. 145, parágrafo único.

Seguindo o espírito social da época, o constituinte de 1946 ainda realizou a constitucionalização e reestruturação da Justiça do Trabalho, realocando-a do Poder Executivo para o Poder Judiciário e definindo a sua nova competência jurisdicional, conforme arts. 122 e 123 da CF/46, visando conceder autonomia e maior relevância para o órgão trabalhista. (DELGADO e DELGADO, 2013)

Seria por meio da Justiça especializada que o Estado cumpriria o seu dever de garantir a efetividade das normas, a aplicação do direito às relações de emprego e a preservação do valor do trabalho, se firmando como parte essencial na custódia dos operários.

As atualizações das leis trabalhistas na denominada quarta república ocorreram no que Campos (2023) descreve como a primeira das “ondas” de mudanças, com a atribuição de novos direitos aos trabalhadores que alcançavam desde a assistência para os desempregados até a participação obrigatória nos lucros da empresa.

As legislações que surgiram nesse período, não satisfeitas com os avanços sociais abarcados pela CLT, aglutinaram-se para dilatar a importância do trabalho. É válido mencionar as Leis n.º 605/1949, que regulamenta o descanso semanal remunerado, e a n.º 4.090/1962, que formalizou o 13º salário.

Lado a lado com as mudanças nacionais, a OIT promoveu diversos tratados voltados aos trabalhadores rurais, que permaneceram desguarnecidos no Brasil durante o intervalo de 1943 a 1963, haja vista não serem acobertados pela CLT.

Neste contexto, as convenções do órgão internacional serviram como protocolos para tratar lacunas legais, haja vista o Brasil, como país-membro da organização e signatário das normas desta, ter a obrigação de adequar o progresso instituído em âmbito global para o povo brasileiro. (Cruz; Galzer, 2023)

Elencam-se, a título exemplificativo, as Convenções promulgadas em 1957 de números 11, 12 e 99 que tratavam, respectivamente, do direito de associação e união dos trabalhadores agrícolas, da indenização por acidente de trabalho na agricultura e da fixação de salário-mínimo na agricultura. (Brasil, 2019)

Eram os avanços globais cumprindo o seu papel de acelerar a concretização dos direitos dos trabalhadores que não haviam sido alcançados pelo sistema de proteção nacional, garantindo a extensão e aprimoramento das normas internas.

O provimento aos pleitos dos camponeses veio no Governo de João Goulart, filiado ao Partido Trabalhista Brasileiro, que promulgou o Estatuto do Trabalhador Rural, através da Lei n.° 4.214 de 1963, assegurando aos trabalhadores do campo a equiparação, com ressalvas, aos trabalhadores celetistas.

O Estatuto fazia parte das reformas de base prometidas pelo chefe do Executivo da época, que visavam uma política de desenvolvimento em defesa do povo, pautado em mudanças estruturais da sociedade que alcançariam as esferas agrária, administrativa, eleitoral, partidária, bancária e tributária. (GOULART, 2009)

Tal progresso foi crucial para conquistar um dos ápices da civilização na realidade brasileira. A ampliação da abrangência de direitos para toda a classe operária e rural atingiu um nível de seguridade e valorização social do trabalho que, até então, não havia sido vivenciado.

Com os novos parâmetros estabelecidos, o trabalhador do campo teria direito ao aviso prévio, a indenização por rescisão contratual que não tiver dado causa e a estabilidade decenal, previstos nos capítulos II, III e IV da nova norma.

A manutenção e continuidade no emprego não estava mais adstrita para aqueles que trabalhassem nos centros urbanos, mas sim para todos os trabalhadores que dela precisassem

Em contrapartida, a classe patronal e burguesa não aceitou de bom grado os avanços promovidos pelo reconhecimento do trabalhador, se mobilizando ativamente para sustar o progresso e retomar as rédeas do controle sobre a classe operária.

A perspectiva de enaltecimento social do labor, seja ele urbano ou rural, não condizia com o modelo econômico vigente e muito menos agradava os detentores dos meios de produção que, acostumados a enxergar os trabalhadores como propriedades, não conseguiam aceitá-los como detentores de direitos.

Os empregadores tinham como objetivo restabelecer a desigualdade do contrato de trabalho, retornando às condições anteriores em que detinham controle pleno sobre os vínculos contratuais, podendo encerra-los ao seu bel-prazer.

2.2 A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COMO REFLEXO DA DITADURA EMPRESARIAL-MILITAR

O contra-ataque do capitalismo para as reformas sociais foi revelado por meio da ditadura empresarial-militar que, partindo do pretexto de anticomunismo e Guerra Fria, valeu-se de métodos violentos e autoritários para reconcentrar a renda, poder e propriedade na mão dos reacionários e do capital estrangeiro. (Petras, 1999)

No intuito de contrapor as reformas de base e mudanças promovidas por João Goulart, o Governo ditatorial impediu a desapropriação de terras para reforma agrária, sustou a nacionalização de refinarias e restringiu o crédito de pequenas e médias empresas (Silva; Lara, 2015).

No tocante aos direitos dos trabalhadores, o regime militar estabeleceu uma política de arrocho salarial, que consistia na fixação unilateral dos reajustes salariais pelo Executivo, com o pagamento de salários mais abaixo do que o valor da força de trabalho, visando maximizar a exploração do trabalhador. (Netto, 2014)

Aliados à política de extorsão salarial, foram os ataques aos direitos de garantia do emprego dos assalariados com mudanças que alcançavam patamares

simbólicos e estruturais, alterando normas, afrontando princípios, denunciando convenções e desmontando iniciativas sindicais.

Do patamar simbólico, o Decreto-Lei n.º 3 de 1966 maculou a CLT para viabilizar a demissão daqueles que se insurgiram contra o Governo, isto ao permitir a dispensa por justa causa do empregado que praticasse “atos atentatórios à segurança nacional”, conforme o novo parágrafo único do art. 482 da CLT, ao passo que considerava “a paralisação de serviços públicos e a prática da desobediência coletiva ao cumprimento de lei de ordem pública” como atos que atentam contra a segurança nacional.

Tal mudança serviu para o Estado deixar clara a sua posição contrária aos trabalhadores, dando carta branca para demissões como forma de retaliação por protestos e revoltas.

O empregador, enquanto integrante ou aliado da classe detentora do capital, agora atuava junto com o ente estatal para utilizar a rescisão contratual e permanência no emprego como mecanismos de controle e poder.

Estruturalmente, a Lei n. 5.107/66, que institui o Fundo de Garantia e Tempo de Serviço, acabou com a segurança jurídica dos trabalhadores ao tornar ineficaz a estabilidade decenal e a indenização que visavam garantir a manutenção da relação de emprego.

Apesar do seu caráter opcional, tal escolha se mostrava ilusória na prática laboral, pois os patrões só empregariam aqueles que escolhessem o regime fundiário, preterindo a estabilidade decenal (Fontenelle, 2017).

De acordo com Süssekind (1987), o FGTS restabeleceu o direito potestativo ilimitado do empregador de rescindir os contratos de trabalho, criando sérios problemas ao facilitar a despedida de trabalhadores idosos, bem como incentivando a dispensa imotivada dos operários.

A mudança impactava diretamente o custo da demissão. Isso pois a antiga indenização prevista nos artigos 477 e 478 da CLT, que correspondia a um mês da maior remuneração por ano de serviço realizado, possuía o escopo de impedir a rescisão contratual, atribuindo forte encargo monetário para o empregador que optasse por demitir sem justa causa.

Com o regime do FGTS, a indenização seria paga de forma parcelada, com parcelas equivalentes a 8% do valor do salário, e apenas uma multa de 10% em caso

de dispensa, conforme arts. 2º e 6º da Lei do FGTS, reduzindo significativamente a multa no ato rescisório e retirando a sua finalidade inibitória.

A remoção dos entraves que impediam o desligamento dos funcionários por mera liberalidade do empregador criou o cenário perfeito para a propagação da cultura de dispensas arbitrárias, compreendidas como todas aquelas que não se fundam em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, conforme exposto no art. 165 da CLT.

Por mais controverso que fosse o instituto da estabilidade decenal no Brasil, ao conceder uma espécie de “hipersegurança” jurídica ao trabalhador, o colocando imune de ser dispensado sem justo motivo, não se explicava a guinada promovida pelo FGTS para o âmbito da insegurança, no sentido de facilitar a ausência de motivação nas rescisões.

O trabalhador que tinha ficado dependente do Estado com a política varguista de corporativismo, observava agora o ente estatal devolver o controle total sobre as relações de emprego para os empresários.

Não satisfeitos com os privilégios concedidos, os empregadores ainda adotavam meios para impedir seus funcionários de obterem a estabilidade absoluta no contrato de trabalho, os demitindo no ano anterior a aquisição, ou até mesmo realizando rescisões simuladas para forçar os empregados a optarem pelo regime do FGTS (BIAVASCHI, 2020).

Nesse terreno inóspito de precarização dos direitos dos obreiros, o ônus de preservar o mínimo de garantia e proteção para os trabalhadores recaiu sobre a ainda jovem Justiça do Trabalho.

O seu papel paternalista, com enfoque na distribuição de renda e na defesa dos trabalhadores hipossuficientes, não apenas lhe rendeu o título de justiça social, como lhe atribuiu o dever de estancar a ferida aberta provocada pelo contexto autoritário.

Apesar da Ditadura Militar ser abertamente contrária à ascensão social dos operários, tal política não afetou diretamente a justiça do trabalho, que demonstrou não apenas uma ampliação da sua estrutura, como alargou sua abrangência para o interior do país. (Delgado; Delgado, 2011)

A resposta da especializada frente ao cenário antidemocrático de desamparo e insegurança veio por meio do seu suporte aos trabalhadores que passaram a buscar expressivamente o judiciário (Silva, 2011).

Era a autonomia anteriormente concedida à justiça trabalhista que agora suportava, a título institucional, a necessidade de preservação dos direitos individuais, visando garantir a sua plena eficácia.

O remédio encontrado foi enunciado por meio das decisões e entendimentos jurisprudenciais da época, como no caso da redação original da Súmula n.º 26 do TST (2016), que visava impedir dispensas ilegítimas com intuito de obstar o empregado de alcançar a estabilidade decenal.

> SUM-26 ESTABILIDADE - Redação original - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970. Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa.

Nesse mesmo sentido, a Súmula n° 20 do TST impedia as resilições contratuais simuladas, nas hipóteses em que o funcionário continuasse prestando serviço ou fosse readmitido em curto prazo.

> SUM-20 RESILIÇÃO CONTRATUAL - Redação original - RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970. Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido

A notória e louvável tentativa por parte da justiça do trabalho de dirimir os efeitos da política de dispensa promovida pelo regime militar, ao fornecer uma breve sobrevida para um instituto que tinha seu desfecho iminente, retratava os esforços adotados pelos órgãos do judiciário para impedir o fim da garantia das relações de emprego.

Todavia, as constantes tentativas de fraudes ou embaraços promovidos pelos patrões para evitar com que os trabalhadores adquirissem a estabilidade absoluta, tinham sido convalidadas pela Ditadura Militar que encontrava meios legais para cercear os direitos dos trabalhadores.

Nessa mesma toada, além de facilitar a dispensa, o Estado, por meio do Decreto-Lei n.º 6.019/74, instituiu uma nova forma de desonerar as empresas da manutenção do vínculo empregatício, com a regulamentação do trabalho temporário, buscando outras alternativas para fragilizar o operário e favorecer o contratante.

Ou seja, a ditadura empresarial-militar não apenas desestabilizou as relações de emprego tradicionais, ao retirar institutos jurídicos fundamentais para sua preservação, como criou modalidade de trabalho alternativa que feria frontalmente os

princípios juslaborais da valorização do trabalho, da proteção do trabalhador e da continuidade da relação de emprego.

O Estado brasileiro que desde 1930 acostumou o seu trabalhador com progressos sociais e institutos jurídicos que visavam a preservação e valorização do contrato, agora atuava como o principal responsável pelo desgaste dos direitos juslaborais.

Os danos causados não se restringiram ao contexto nacional, as normas da OIT também sofreram as consequências das políticas liberais do governo ditatorial.

Apesar da ratificação de mais de 25 convenções internacionais durante o intervalo de 1966 a 1974, foi durante o regime militar que se realizaram as primeiras denúncias voluntárias e imotivadas de uma convenção (TRT-2, 2024).

Antes do Governo de Médici, as denúncias de convenções internacionais eram realizadas apenas de modo formal para remeter a uma atualização legislativa, tal qual uma espécie de revogação internacional por norma posterior.

A título exemplificativo, foi o que ocorreu com a Convenção n.° 7 de 1920, que fixava a idade mínima de admissão de menores no trabalho marítimo, que foi denunciada em razão da ratificação da Convenção n.° 58 de 1936 que atualizava as normas sobre a matéria.

Ocorre que as Convenções de n.º 81 e 96, que tratam, respectivamente, sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio e sobre os escritórios remunerados de empregos, foram denunciadas de forma deliberada e infundada por meio dos Decretos de n.º 68.796/71 e n.º 70.224/72, como reflexo do autoritarismo da época.

A postura adotada anteriormente de observância aos avanços globais tinha sido deixada de lado pela manifesta política liberal que regia os atos e decisões governamentais.

Nessa conjuntura antidemocrática, restava às entidades sindicais exercerem o seu papel fundamental no sistema de preservação dos direitos dos trabalhadores, permanecendo com seu ativismo no intuito de manter a coletividade operária e estimular a capacidade de luta.

Todavia, com a promulgação da Lei n.° 4.330/64, conhecida como a lei Antigreve, os sindicatos viram as suas forças serem afetadas novamente através do seu principal mecanismo de defesa, na evidente tentativa de impedir reação a todas as ofensas promovidas.

Neste caso, a estratégia ditatorial se pautava no desmonte dos direitos trabalhistas por meio de regulamentação burocrática da greve, como mecanismo para limitar e impedir que fosse utilizada como meio combativo pela classe obreira.

Entretanto, apesar de mirar diretamente na luta sindical, tal medida não conseguiu conter os trabalhadores que continuavam pressionando pelo fim da exploração institucionalizada e a volta da valorização do trabalho.

O ressurgimento do movimento sindical combativo resultou na formação de uma nova classe operária que passou a contestar o modelo econômico concentrador de renda da ditadura civil-militar e a lutar por liberdades democráticas e direitos sociais. (Silva; Lara, 2015)

As paralisações foram as estratégias adotadas pelos obreiros para desestruturar a logística de poder sedimentada nos últimos anos e enfraquecer a máquina estatal, ao ponto de viabilizar a redemocratização e retorno da sociedade civil à política.

Essa mudança era essencial para pôr fim à cultura de desmonte e desestruturação dos valores e princípios previstos pela legislação laboral, que vinham sendo cotidianamente desrespeitados pelos detentores do poder.

A reação da sociedade brasileira às constantes ofensas aos direitos sociais, políticos e trabalhistas, externalizada por meio das reivindicações dos diversos segmentos da população, resultaria no fim do período ditatorial militar do Estado brasileiro.

É com a derrota do autoritarismo que se possibilita a elaboração da Carta Cidadã, consequência direta do anseio da sociedade civil por soberania popular e reafirmação dos direitos tolhidos durante 21 anos da ditadura, visando a reestruturação da legislação pátria e elevação dos direitos sociais e trabalhistas ao nível de dispositivos constitucionais imutáveis.

2.3 A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A GARANTIA CONTRA A DISPENSA ARBITRÁRIA

O processo de redemocratização do Estado brasileiro foi condicionado a um acordo de impunidade dos ditadores que outrora perseguiram, afugentaram e torturaram aqueles que adotaram o encargo da constituinte.

Em análise do processo de transição, Netto (2014) explica como ocorreu a sucessão entre a ditadura militar e a instituição do Estado Democrático de Direito no Brasil.

> As transições se fizeram *sem quebra do sistema estatal existente, sem alteração substantiva da natureza de classe do poder político e por compromissos resultantes de acordos "pelo alto"* (forçados, é claro, por décadas de resistência e duras lutas sociais). Tanto no Brasil quanto na Espanha, as ditaduras não foram "derrubadas" — foram *derrotadas* (itálico do original).

Apesar de influenciar diretamente no processo de desenvolvimento da Assembleia Nacional Constituinte, tal fator não foi o suficiente para ofuscar sua relevância social e retirar seu mérito como uma das principais conquistas da sociedade civil.

A Constituição Federal de 1988 refletiu o apogeu da civilização brasileira, principalmente por se tratar do maior rol de proteções e garantias sociais previstas em um corpo normativo pátrio, avançando significativamente em comparação com as leis anteriores.

Nas palavras de Delgado (2013), a Constituição de 1988 representa um marco na história político-jurídica do Brasil, sobretudo se considerada a centralidade dada à pessoa humana (além das condições de dignidade e cidadania) e ao direito fundamental ao trabalho no texto constitucional.

A valorização do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, a classificação deste como direito social e a presença do maior rol de garantias trabalhistas previstas em uma Constituição retratam o que Calcini e Araújo (2021) definem como "a elevação do direito do trabalho ao maior patamar da sua história."

Como explica Araújo (2017), com a Constituição Federal, o valor social do trabalho humano deixava de ser visto como mero recurso econômico voltado à subsistência do sujeito, para ser observado como um fator de promoção da dignidade humana e, por conseguinte, como fundamento para o desenvolvimento do homem e a expansão do bem-estar.

Não obstante o evidente avanço humanitário promovido pela nova norma suprema do país, tal mudança não teve o efeito revolucionário de redefinir

completamente as estruturas de poder sedimentadas nas últimas duas décadas, nem o de anular completamente as suas ações.

Ainda eram latentes as cicatrizes promovidas pelo regime militar, que escancararam a dura realidade promovida pelos mais de 20 anos de ataque aos direitos do trabalhador brasileiro e as suas instituições.

Nesse panorama, a Constituição também possuía o escopo de lidar com os impactos negativos e sequelas liberais da ditadura promovidos na legislação trabalhista, tentando encontrar meios para apagar o rastro do legado autoritário.

Dentre as buscas por recursos, destaca-se o novo mecanismo que o constituinte tentou elaborar, o qual visava garantir a permanência do trabalhador no emprego, em clara resposta à cultura da dispensa arbitrária que tinha se propagado pelo Brasil após a instituição do FGTS.

As discussões sobre a matéria são retratadas por Sussekind (1987), ao informar que a estabilidade do trabalhador no emprego figurava como um dos temas que mais gerava controvérsia no seio da Assembleia Nacional Constituinte, com ampla ressonância na opinião pública.

Na oportunidade, o autor ainda realizou uma análise sobre a problemática vivenciada à época dos regimes jurídicos vinculados ao emprego, comparando a figura da estabilidade da CLT e o regime do FGTS.

> Conforme sublinhamos no relatório de 20 de setembro de 1976, da precitada Comissão, “o conceito de estabilidade adotado pela atual CLT não atende aos fins a que se dirige, pois se presta a abusos e distorções, já demonstrados na prática. Por outro lado, o regime do FGTS, que substitui com vantagem, a indenização de antiguidade, não assegura a permanência do trabalhador no emprego”.

A saída adotada pelo constituinte de preservar a continuidade do emprego foi manifestada no corpo constitucional no direito previsto no art. 7º, I, da CF/88. O dispositivo assegurava a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, inclusive com previsão de indenização compensatória.

O debate jurídico que rodeava a nova garantia se remetia a sua aplicabilidade nas relações de emprego, isto pois, apesar de ter estabelecido uma nova forma de proteção, esta não era totalmente clara quanto à sua extensão e validade, dada a sua vinculação à regulamentação posterior.

Em razão da sua eficácia limitada, o constituinte, valendo-se do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, estipulou em seu art. 10, I, a aplicação de multa de 40% dos valores dos depósitos do FGTS, a título de proteção contra dispensa arbitrária, até que houvesse a respectiva legislação que abordasse a matéria.

A lógica quase que sarcástica de utilizar, como recurso temporário para sanar a omissão legislativa sobre a preservação do emprego, aquele que foi o seu principal algoz, resultou na ineficácia material e no esvaziamento do sentido teleológico da norma.

Biavaschi (2020) ao tratar sobre a nova indenização, expôs que o adicional não conseguiu frear os despedimentos e, portanto, manteve a rotatividade da mão de obra e a curta duração dos contratos".

O pagamento da multa fundiária pelo empregador em favor do trabalhador não estabeleceu a manutenção do contrato de trabalho, mas tão somente fomentou uma certa compensação financeira ao obreiro quando do término do vínculo. (Terra, 2010)

O contraste entre a segurança atribuída ao serviço público por meio da estabilidade do servidor no cargo, na forma do art. 41 da CF/88 e a incapacidade de se fazer útil algum recurso para proteger os trabalhadores do âmbito privado nos seus empregos, demonstrava a predileção do constituinte por aquele em detrimento deste.

Enquanto não houvesse a legislação que regulamentasse e, finalmente, desse eficácia legal ao direito constitucional, o novo instituto estaria fadado à pecha de letra morta e o tão sonhado mecanismo de proteção e preservação do emprego retornaria ao universo hipotético dos doutrinadores.

Na ausência de retorno do ordenamento jurídico pátrio para solucionar o entrave que permanecia após a Constituição, a saída adotada pelos juristas da época foi buscar em normas transnacionais o instituto que atribuiria o mínimo de efetividade para a nova garantia constitucional.

É nessa circunstância que surge a Convenção nº 158 da OIT, aprovada em 1982 durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, cujo escopo é o de regular o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador sob o enfoque da motivação.

Como pontua Sussekind (1986), uma convenção é um tratado multilateral aberto à ratificação dos Estados-membros. Uma vez ratificada, o Estado, como sujeito de direito internacional, fica obrigado a cumpri-la.

O autor acrescenta que o Brasil, na condição de Estado-Membro da OIT, tem o dever de submeter, no prazo de 12 meses do encerramento da conferência, tanto as convenções como as recomendações ao Congresso Nacional, para que a matéria seja apreciada.

Acontece que a referida convenção só virou objeto de apreciação na casa legislativa em 1992, dez anos após a conferência, por meio do Decreto Legislativo n.º 68, que aprovou o texto do regulamento, deixando a cargo do Governo Federal a realização do procedimento formal para a ratificação (BIAVASCHI, 2020).

A homologação da norma representaria uma sobrevida à proteção contra a dispensa arbitrária, por prestigiar a continuidade da relação de emprego, bem como ao atribuir eficácia ao direito constitucional.

Ela poderia atuar como substituta, ou até mesmo, se encontrada forma de ser adequada, como um direito concorrente à indenização prevista no art. 10, I do ADCT.

Deste modo, em 05 de janeiro de 1995, iniciava-se o processo de integração da convenção ao ordenamento jurídico pátrio, com a sua ratificação. A diretriz estipulava a *vacatio legis* de 12 meses para entrar em vigor, conforme o art. 16 da mesma, com expectativa de começar a ser aplicada a partir de 1996.

A promulgação do regulamento ocorreu através do Decreto n.º 1.855 de 10 de abril de 1996, sob a promessa de dar aos trabalhadores a estabilidade e segurança que tanto esperavam.

Todavia, o instituto permaneceu na seara do plano teórico, pois a Convenção sequer teve tempo de ser aplicada no território nacional. Isto ocorreu em virtude da Denúncia, mediante o Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, realizada unilateralmente pelo chefe do executivo, como consequência da política neoliberal que regia o governo à época.

A rejeição imotivada da Convenção impediu o avanço social que poderia ter sido alcançado pela inserção dos preceitos da norma internacional no direito interno, mantendo a cultura de insegurança e instabilidade promovida pela hegemonia da dispensa desmotivada.

3 A DISPENSA MOTIVADA E O TÉRMINO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desde o início do processo de reconhecimento do trabalhador como sujeito de direito, a manutenção dos vínculos laborais figura como requisito essencial para a ampla eficácia das relações de trabalho e plena atuação do direito juslaboral.

Segundo Delgado (2024), “é do interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”.

Este entendimento foi exteriorizado com a concepção adotada pelos doutrinadores acerca do princípio da continuidade da relação de emprego e seus reflexos no ramo trabalhista.

Segundo este fundamento, faz-se necessária a preservação do vínculo para que o direito juslaboral alcance sua finalidade, bem como concretize a promoção do trabalhador por meio do engrandecimento profissional através da sua capacitação, do prestígio remuneratório inerente à sua duração e pela integração dos avanços legislativos e convencionais ao contrato. (Delgado, 2024).

Nas relações de emprego, o conforto material e psicológico somente é obtido por meio da conservação do empregado no seu contrato de trabalho e com a garantia do mínimo de estabilidade laboral. (Teixeira; Barroso, 2009).

A lógica que se extrai é de que, sem segurança, não há como os trabalhadores ascenderem nos seus respectivos empregos enquanto viverem receosos pela possibilidade do fim da relação contratual de forma injusta.

Buscando interromper a instabilidade do trabalhador, já posicionado no lado vulnerável da relação, iniciou-se a mudança de paradigma social, principalmente em cenário global, no sentido de enxergar como primordial a reformulação de normas trabalhistas para garantir o bem estar social dos obreiros.

Nessa inteligência, manifestou-se a Recomendação 119/63 da OIT, que disciplinava sobre “o término dos contratos de trabalho”[1], sendo uma das pioneiras na concepção de que o encerramento contratual deveria ser racional e motivado, conforme expõe seu item 2º.

[1] “la terminación de la relación de trabajo”

> Não se deveria proceder à terminação da relação de trabalho a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou a conduta do trabalhador ou baseadas nas necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1963, tradução nossa)[2]

Eram os passos iniciais adotados pela entidade mundial, militante em favor dos empregados, visando garantir a plenitude contratual e o conforto necessário para que o trabalhador exerça seu ofício sem angústia.

Nesse cenário, o instituto internacional figurava como exteriorização, ainda que em caráter sugestivo, do posicionamento adotado por diversos países que compreendiam a necessidade de critérios justos para o encerramento das relações de emprego. (Sussekind, 1987)

A perpetuação do vínculo laboral pautada pela racionalidade forneceria critérios técnicos para a efetiva concretude do princípio da continuidade da relação de emprego, assegurando a proteção do trabalhador contra a injustiça contratual.

Como leciona Sussekind (1986), “a recomendação não é um tratado internacional, destinando-se apenas a sugerir normas que podem ser adotadas, no direito nacional, por qualquer das fontes formais do Direito do Trabalho”.

Ocorre que, apesar do avanço considerável na cognição global acerca da segurança do trabalhador adotada pela recomendação, tal instrumento não teve força o suficiente para figurar como fonte normativa das legislações brasileiras.

A formulação de leis em contrassenso ao que se apresentava como o movimento natural de modernização e adequação do instituto da estabilidade em cenário global retrata a dificuldade do Brasil em se adequar ao progresso.

Foi apenas com as consequências do fim da estabilidade e propagação da cultura da dispensa arbitrária, que os legisladores pátrios se viram coagidos a se manifestar no sentido de impedir a imotivação na rescisão contratual.

Inicialmente, a solução adotada foi a proteção prevista no art. 7, I da Constituição Federal de 1988, conforme exposto no capítulo anterior, e, após, foi expandida com a ratificação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho.

---

[2] “No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio”.

Todavia, os limites jurídicos, políticos e econômicos que circundam a promulgação do Tratado resultaram na ausência da sua validade e aplicação em território pátrio, com a subsequente ausência de adoção dos seus fundamentos.

Mesmo sendo uma das principais formas de reestabelecer o mínimo de equilíbrio da relação de emprego que tinha sido consideravelmente desbalanceada em prol do empregador, a norma não prosperou no cenário brasileiro.

3.1 A CONVENÇÃO N.º 158 E A REGULAMENTAÇÃO DA MOTIVAÇÃO CONTRATUAL

A Convenção n.° 158 da OIT se apresentou no plano internacional como a herdeira da Recomendação n.º 119 ao versar acerca da regulamentação do término das relações de trabalho.

Ademais, visando conferir maior densidade normativa ao tema, o novo Tratado também foi acompanhado pela Recomendação n.º 166/OIT, que complementava, em caráter facultativo e elucidativo, os seus preceitos gerais.

O fundamento no qual a Convenção se baseava partia da premissa de que o arbítrio e irrazoabilidade não poderiam prevalecer em uma relação jurídica de suma importância social, como é a relação de emprego, principalmente na análise do seu término (Baran, 2016).

Considerando o papel do emprego na sociedade brasileira como garantia da própria existência do trabalhador, ao encontrar neste vínculos sociais e autoestima, a dispensa deixa de ser um mero ato potestativo do empregador e começar a ser observada com a capacidade de desestruturar a vida de um indivíduo, devendo ser atribuído justo motivo para sua ocorrência (Gunther, 2016).

Dar ciência da razão pelo qual o vínculo do trabalhador estava sendo encerrado, respeitava, inclusive, o direito constitucional do acesso do trabalhador à informação, em plena conformidade com a garantia previsto no art. 5º, XIV da Constituição Federal.

Viabilizar a rescisão por parte do empregador sem motivo socialmente aceito esvaziava a relevância do trabalho, bem como afetava diretamente o obreiro

que poderia observar anos de esforços serem apagados sem qualquer tipo de justificativa.

A intenção da norma de impedir tal problemática era manifestada nos seus 22 artigos, divididos em quatro partes que abordam: primeiramente, as definições e os métodos de aplicação; em segundo lugar, as normas em geral; em terceiro, os preceitos complementares da terminação de emprego motivada; e, por fim, os dispositivos finais. (Brasil, 1996)

Delimitou-se o seu conteúdo apenas para tratar sobre o encerramento contratual por iniciativa do empregador, não abarcando demais hipóteses de renúncia do obreiro ou até mesmo acordos realizados entre este e o patrão (Gunther, 2016).

Da primeira seção destaca-se a necessidade de validação, por meio da legislação nacional, dos seus princípios e regras, conforme art. 1º, que privilegiava a integração da norma no ordenamento jurídico do país membro.

Ressalta-se também, a sua abrangência, que pretendia incluir todas as áreas econômicas e pessoas empregadas, todavia, com a possibilidade de ressalvas para hipóteses como as de contratos temporários, de prazo determinado, ou em período de experiência, segundo o art. 2º, n.os 1 e 2.

Tal entendimento expõe a finalidade de contemplar efetivamente vínculos de emprego que tivessem duração indefinida, relativizando seu caráter protecionista para não incluir hipóteses nas quais a relação não teve o intuito de ser conservada.

Ademais, o seu caráter expansionista se coligou com a promoção social promovida pela Constituição Federal ao não discriminar trabalhadores urbanos e rurais, bem como almejando a igualdade material dentre os operários.

A parte principal da convenção está presente no seu segundo segmento, com ênfase nos artigos 4º e 10, que tratavam dos temas com maior repercussão social, quais sejam, a proteção contra a dispensa arbitrária e a possibilidade de reintegração do trabalhador.

> 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 10. Se os organismos mencionados no artigo 8 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** (grifos nossos).

O impedimento do término do vínculo laboral de um trabalhador que não tivesse causa justificada foi o método encontrado pela Convenção para conferir uma espécie de estabilidade relativa ao empregado.

Diferente da estabilidade absoluta prevista anteriormente no ordenamento jurídico pátrio, a nova garantia de emprego atuaria apenas para impossibilitar com que as rescisões contratuais fossem realizadas de forma injustificável.

Ao atribuir a necessidade de observância de fatores objetivos e técnicos no término da relação, afastava-se a sua capacidade de ser utilizada com intuito discriminatório ou como forma de retaliação a práticas realizadas pelos empregados que beneficiassem a sua categoria.

Situações como a filiação sindical, a representação da classe, a apresentação de reclamação perante autoridades competentes e fatores sociais não poderiam ser utilizados como justo motivo para o encerramento do contrato de trabalho, conforme o art. 5º do Tratado.

Este entendimento, inclusive, foi adotado no contexto brasileiro, por meio da Lei n° 9.029/95, que proíbe a prática de atos discriminatórios para a admissão, manutenção ou encerramento da relação de emprego, conforme art. 1º do dispositivo.

Não era novidade a imprescindibilidade de se estabelecer parâmetros para frustrar a utilização do vínculo de emprego como mecanismo de poder e controle, bem como para inibir a prática de atos intolerantes pautados em fatores socioculturais, que estavam sendo previstos no pacto.

A norma, portanto, apenas reiterou um direito que já figurava em terras brasileiras, cumprindo o seu dever de reforçar e ampliar o ordenamento jurídico pátrio, ao passo que dava novo fôlego aos contratos de trabalho.

Outrossim, ainda se instituiu um pré-requisito para os casos nos quais a dispensa se desse em razão do comportamento ou desempenho do funcionário, devendo-lhe ser concedido o direito de rebater os motivos que justificariam a terminação contratual, conforme o art. 7º da Convenção.

Era a plena observância do direito ao contraditório e ampla defesa, previstos no art. 5, LV da CF/88, garantindo que o funcionário que dispôs da sua força

de trabalho em prol do empregador, pudesse se defender das acusações contra ele proferidas.

Em contraponto, não se afastava do empregador o seu direito potestativo pautado na livre iniciativa de dispensar os seus funcionários, mas tão somente o limitava para adequar a natureza e importância da relação jurídica.

Os motivos que poderiam ser utilizados para respaldar a rescisão contratual pelo empregador abrangiam desde a atuação do empregado na sua empresa até fatores externos que influenciam no gerenciamento do negócio, como crises econômicas.

Restava claro que, para privilegiar o trabalhador com mais uma proteção de sua relação de trabalho, não seria necessário retirar do empregador o direito de exercer seu poder potestativo, mas apenas racionalizá-lo. (GUNTHER, 2016).

O ônus de provar a validade dos motivos que justificassem uma rescisão recaia sobre o empregador, conforme previsto no art. 9º, item 2, haja vista constituir demasiado peso para o trabalhador que não detém as informações da administração do empreendimento.

Todavia, este entendimento não se mostrava novidade na praxe trabalhista, haja vista já se ter sido sumulado por meio do enunciado nº 212 do Tribunal Superior do Trabalho, com redação original de 1985, que entendia pela obrigação do empregador de provar o término da relação contratual em razão da presunção favorável ao empregado pela manutenção do vínculo.

> SUM-212 DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA Redação original - Res. 14/1985, DJ 19.09.1985 e 24, 25 e 26.09.1985. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Considerando que os motivos elencados seriam da faculdade do empregador, cabia a este provar as alegações realizadas, sob pena de ter o empregado a possibilidade de retornar ao posto de trabalho ou ser compensado.

Em relação à readmissão do funcionário, esta somente seria aplicada nos cenários em que se mostrasse cabível o retorno do empregado ao posto, inclusive, sendo preservada a possibilidade de substituição do reingresso por indenização adequada nos casos em que não fosse viável.

O procedimento de retorno do obreiro ao posto de trabalho já era previsto no ordenamento jurídico brasileiro por meio do art. 495 da CLT, voltados para empregados celetistas estáveis, e no art. 4 da Lei n° 9.029/95, em hipóteses em que ocorresse dispensa discriminatória.

A ação para reanalisar o término contratual que o trabalhador compreendesse ser injustificável ou arbitrário seria encaminhado para o órgão competente do trabalho, conforme art. 8 da norma, que atuaria como ente neutro na avaliação do caso concreto.

No Brasil, o órgão competente que teria o condão de atuar na defesa dos trabalhadores seria a justiça do trabalho, entidade que já tinha adquirido o papel histórico na efetiva garantia do direito do obreiro e na aplicação das normas infraconstitucionais, atuando como órgão especializado na matéria.

Como destaca Souto (2004), ficaria a cargo do juízo a análise da reintegração do empregado, inclusive para avaliar as situações em que ela figurasse como uma experiência menos traumática para a empresa, do que ter que arcar com uma possível indenização.

> A determinação de reintegração do empregado, arbitrariamente dispensado, é plenamente cabível, até porque se não considerada juridicamente possível, restaria aos juízes apenas a hipótese de indenização, o que nem sempre se faz em favor da ordem social, já que uma reintegração, muitas vezes, pode ser menos traumática para as próprias empresas do que o pagamento de uma indenização.

Em um contexto onde a cultura da dispensa arbitrária se mostrava predominante, a convenção estabeleceu novos mecanismos de freios e contrapesos para equilibrar a relação em um patamar socialmente aceito.

O vínculo empregatício seria posto em um novo nível de segurança, no qual a sua manutenção não teria caráter absoluto, mas seria suficiente para preservar sua razoabilidade.

Ademais, o procedimento para os casos nos quais os empregadores antecipassem casos de terminação contratual por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos estava previsto na terceira parte do tratado (Schenell, 2011).

Nessas situações, a empresa, em tempo oportuno, deveria apresentar a informação quanto às possíveis demissões para os representantes dos empregados e notificar a autoridade competente sobre os impactos desta.

Tal medida visava incentivar uma conversa institucional entre os empresários e as entidades que atuam como representantes dos trabalhadores, para atenuar ao máximo os impactos de demissões, tanto individuais, como coletivas.

Os sindicatos, com a competência conferida pelo art. 8, III da CF/88 de defender os direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, poderiam atuar para garantir a preservação do contrato de trabalho ante as razões apresentadas, adotando o seu papel no sistema de garantia do emprego.

A necessidade de se expor os motivos, a quantidade e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados, bem como o período em que seriam realizadas as demissões, retrata a tentativa de se minimizar os impactos das terminações contratuais decorrentes de situações alheias ao contrato, a exemplo de crises financeiras ou mudanças na estrutura empresarial.

Reconhecer que o vínculo de emprego está para além das questões econômicas e deveria ser preservado a todo custo, era o que motivava a Convenção a adotar uma postura tal acautelatória visando sua manutenção.

A convergência entre a proteção do emprego, que contaria com uma estabilidade relativa, a efetividade da aplicação da norma por meio da justiça do trabalho e a atuação dos sindicatos para minimizar os impactos de possíveis demissões coletivas, era a clara demonstração de como o Tratado visava unificar os institutos de garantia do trabalhador em prol do reconhecimento social do vínculo.

Por fim, as disposições finais informam sobre o processo de ratificação da Convenção entre os países membros, o prazo para entrar em vigor e a possibilidade de revogação.

O processo de Denúncia poderia ocorrer tanto de forma voluntária, no prazo decenal da ratificação, como automaticamente nos casos de adoção de novo tratado que revisasse os seus fundamentos.

Observa-se que o instrumento internacional não tinha o objetivo de ser revolucionário ou de reestruturar as bases sociais do trabalho dos seus Estados Membros, mas tão somente de, valendo-se de institutos jurídicos que já se encontravam presentes nos ordenamentos jurídicos pelo mundo, estabelecer uma maneira de equilibrar o vínculo de emprego e fornecer maior segurança jurídica ao trabalhador.

Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (2024), a Convenção n° 158 registrou 37 ratificações desde a sua criação. Desse total, 36 Estados-Membros, como França, Luxemburgo, Finlândia e Espanha, mantêm o instrumento em vigor, figurando o Brasil como a única nação a ter denunciado o tratado.

Vale ressaltar que diversos países que não constam na lista daqueles que ratificaram a norma internacional também adotam o modelo racional em suas respectivas jurisdições, como no caso da Alemanha, que prevê a justificativa na Lei de Proteção contra Demissão. (L&E Global,2024)

O novo modelo de terminação contratual proposto pela norma não apenas retratava o acréscimo de mais um instrumento no sistema de garantia e proteção dos trabalhadores, como também se adequava plenamente ao que já estava vigente no ordenamento jurídico pátrio, seja em matéria constitucional, seja infraconstitucional.

Impedir tal instituto de vigorar em solo pátrio, representava um ataque frontal aos princípios juslaborais e, principalmente, ao conforto e segurança dos trabalhadores brasileiros.

3.2 A INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO E ADEQUAÇÃO AO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O processo de compatibilização de norma internacional com o ordenamento jurídico brasileiro encontra guarida no art. 5º, §2 da Constituição Federal de 1988, que aborda categoricamente sobre a possibilidade de recepção de direitos decorrentes de tratados internacionais, desde que não desrespeitem os valores constitucionais.

Nesse mesmo sentido, o caput do art. 7º permite expressamente a adoção de outros direitos, para além dos que já estavam previstos em seus incisos, na condição de que estes visassem a melhoria social dos trabalhadores.

Tal junção dos dispositivos leva a compreensão de que a Constituição Federal adotava a concepção de que as normas domésticas e internacionais formavam um único ordenamento jurídico interligado entre si, no que se denomina teoria monista. (Leite; Moreira, 2020)

A própria Convenção não era alheia quanto a necessidade de integração com a legislação nacional, isto ao antecipar que os efeitos dos seus dispositivos deveriam ocorrer por intermédio desta, conforme previsto no art. 1º.

O tema abordado no pacto, inclusive, não se tratava de inovação jurídica no conjunto normativo, haja vista já ter sido abordado no art. 7, I da Constituição, que instituiu a proteção contra a dispensa arbitrária, tendo o objetivo apenas de ampliar o seu alcance.

Portanto, sendo a justificativa no término da relação contratual um direito, proveniente de um tratado internacional, que não contrariava os princípios e fundamentos constitucionais, possuindo o intuito de melhorar a condição social dos trabalhadores, não esbarra em nenhum impedimento a título material para a sua inserção e aplicação na jurisdição brasileira.

Quanto ao rito para internalização da norma, de início ela deveria ser assinada pelo Presidente da República, art. 84, VIII da CF/88, após, referendada pelo Congresso Nacional, Art. 49, I da CF/88, e, por fim, ratificada e promulgada pelo chefe do executivo, com o seu respectivo decreto. (Gunther, 2016).

Os Poderes nacionais, cientes da sua obrigação com os trabalhadores, realizaram todo o procedimento necessário para que a norma pudesse produzir efeitos no Brasil, culminando na sua ratificação, por meio do Decreto nº 1.855 de 1996, e suprindo, a partir de tal ato, o requisito formal para sua incorporação no sistema pátrio.

Nessa conjuntura, a Convenção poderia ser adequada no ordenamento brasileiro para figurar tanto como uma espécie de complementação ao direito que já tinha sido garantido no art. 7, I da CF/88, como uma regulamentação temporária diante da inércia legislativa ou até mesmo como um direito autônomo decorrente de uma fonte internacional.

Não seria apenas oportuno, mas também ético, a inserção dos princípios da norma para os trabalhadores brasileiros, dispondo-se a assegurar que o seus empregos fossem respeitados e não estivessem sujeitos inteiramente à discricionariedade patronal.

A necessidade de justificativa do término contratual no Brasil sustaria a tendência de precarização laboral, alta rotatividade de emprego e dispensas arbitrárias que estava se normalizando na seara trabalhista, bem como impediria a

sua utilização como meio de burlar os princípios laborais e mascarar dispensas discriminatórias.

Esse é o entendimento de Souto (2004), ao tratar sobre os escopos almejados pela norma internacional e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico pátrio.

> A Convenção 158 da OIT não traz às relações de trabalho uma armadura para retirar do empregador o controle de sua atividade empresarial, apenas vem, de forma plenamente compatível com nosso ordenamento jurídico, impedir aquilo que a moral — que muitas vezes coincide com o direito, lembre-se de Karl Larenz ao cuidar da invalidade do ato jurídico pela noção de imoralidade — já reclamava: impedir que um empregador dispense seu empregado por represálias ou simplesmente para contratar outro com salário menor. No caso de real necessidade para a dispensa, esta, em alguma das hipóteses mencionadas, está assegurada. (SOUTO, 2004)

Quanto ao que estava presente na norma, a própria similitude entre os seus institutos jurídicos e os que já estavam estabelecidos na CLT e nas demais leis trabalhistas facilitam a aplicação deste.

Os conceitos da garantia de emprego e a possibilidade de reintegração já estavam previstos no art. 495 e 496 da CLT, que determinava a readmissão do empregado estável quando não reconhecida a falta grave ou, se esta fosse desaconselhável, o pagamento de indenização. (Souto, 2004)

O próprio texto constitucional, além de prever a proteção do art. 7º, I, também criou novas modalidades de estabilidade relativas, haja vista o efetivo impedimento contra a dispensa arbitrária das trabalhadoras gestantes e empregados participantes da CIPA, conforme art. 10, II, “a’ e “b” da ADCT e dos dirigentes sindicais, segundo o art. 8º, VIII da CF/88.

Ademais, grande parte dos direitos acessórios do Tratado já estavam presentes nas leis brasileiras, como no caso do art. 11 do Tratado que legislava sobre o aviso prévio ou, na hipótese de sua não ocorrência, a possibilidade de indenização substitutiva, tema este que já tinha sido exaustivamente abordado no capítulo VI da CLT.

Bem como o art. 12 do pacto, que remetia sobre os direitos previstos no término da relação, ao estipular o pagamento de uma indenização que poderia ser vinculada a um fundo, tal como ocorre com o FGTS, e a previsão de benefícios do seguro desemprego, direito este já previsto por meio da Lei n° 7.998/1990.

Em termos práticos, a principal mudança promovida pela convenção que já não tinha sido abordada no sistema brasileiro era a efetiva regulamentação da proteção contra a dispensa arbitrária e a extensão da garantia de emprego para todos os empregados, e não apenas para algumas hipóteses específicas.

O único empecilho para a plena concretização da Convenção residia na dependência formal de regulamentação posterior do art. 7º, I, da CF/88, ainda mais por ter sido atribuída a necessidade de que esta fosse realizada por lei complementar (Pires, 2019).

A classe patronal, sedenta por impedir a limitação do seu direito de despedir, articulou-se para desenvolver a tese de que as normas trazidas pela Convenção não eram válidas, afirmando que a garantia contra a proteção de emprego deveria ser realizada por meio do procedimento previsto na Lei Maior e que o Tratado não poderia usurpar tal competência (Zangrande, 2016).

Ainda, adotavam-se as falácias corriqueiras da praxe empresarial quando da criação de novos direitos trabalhistas tais como: o suposto impacto negativo na indústria, o aumento dos índices de desemprego, a diminuição da economia, a redução da força de trabalho, entre outros argumentos falaciosos usados para moldar a opinião pública (Kobori, 2024).

A técnica se pautava na vinculação de canais de comunicação de massas que, transvestidos de análise imparcial e desprovida de ânimo, tentavam desestimular a própria classe trabalhadora de possíveis avanços sociais, manipulando dados para convencer de que o progresso seria negativo.

Como exemplo histórico, cita-se a manchete do jornal “O GLOBO” de 26 de abril de 1962, que escreve em letras garrafais: “CONSIDERADO DESASTROSO PARA O PAÍS UM 13º MÊS DE SALÁRIO”, em propagandas contrárias ao direito alcançado pela classe trabalhadora (Carrança, 2024)



Figura 1 – Manchete do Jornal O GLOBO de 26 de abril de 1962

É de se espantar que hoje tal benefício figure como garantia constitucional, conforme art. 7º, VIII da CF/88 e, apesar das previsões do setor empresarial, não tenha resultado em nenhum desastre econômico no país.

Em relação à convenção, a alegação era de que, caso tivesse vigência no Brasil, os preceitos da norma iriam engessar as relações de emprego e a dinâmica empresarial, impedindo o avanço tecnológico e processo de automação, bem como não se adequando ao modelo econômico vigente (Biavaschi, 2020).

Não existem fundamentos lógicos que, pautados na realidade laboral do vínculo empregatício, corroboram as teses suscitadas pelo empresariado, haja vista se remeterem a argumentos genéricos e desproporcionais, não tendo embasamento empírico e se resumindo a ilações para impedir o trabalhador de ter segurança no contrato de trabalho.

A bem da verdade, o que estava previsto no Tratado era a efetiva modernização e adequação da garantia do emprego às novas mudanças laborais, sustando o retrocesso promovido pela cultura da dispensa imotivada e balanceando os poderes na relação de emprego.

Os institutos na norma não eram desmedidos, haja vista sua fácil inserção e semelhança com direitos já previstos no ordenamento jurídico brasileiro, bem como utilizavam critérios racionais para justificar atos que até então, não tinham razão clara para acontecer.

Ocorre que, apesar da estratégia adotada pelo setor empresarial possuir caráter visivelmente político, no intuito de preservar a posição de poder dos

empregadores, o argumento foi capaz de gerar controvérsias entre os juristas acerca da efetiva aplicação da norma em âmbito nacional.

Aproveitando-se do cenário de discussão, a Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional da Indústria, atuando nos interesses da classe empresarial, ajuizou em 1996 uma ação direta de inconstitucionalidade junto ao STF, pleiteando a remoção da Convenção nº 158 da OIT do ordenamento jurídico pátrio (Pires, 2019).

Era o primeiro de muitos atentados sofridos pela Convenção, que teria o seu fim diluído em decisões da Suprema Corte, na atuação do Poder Executivo e na inércia das Casas Legislativas.

3.3. O POSICIONAMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A DENÚNCIA DO PODER EXECUTIVO.

A ADIN de nº 1.480/DF foi proposta em face da Presidência da República e do Congresso Nacional solicitando o reconhecimento da inconstitucionalidade da Convenção, contendo pedido de medida cautelar para suspender a eficácia dos atos que a ratificaram.

A teoria desenvolvida pelas associações dos empregadores se pautava na inconstitucionalidade da norma por descumprimento de requisito formal, em razão da previsão de lei complementar, bem como por entender que a garantia prevista no art. 7, I, da CF/88 apenas assegura a possibilidade de indenização, mantendo o caráter excepcional da reintegração.

O julgamento da medida liminar, que ocorreu entre 18 de setembro de 1996 a 04 de setembro de 1997, retrata a complexidade da demanda, mesmo em análise de cognição sumária, representada nos entendimentos divergentes sobre a matéria.

Para a decisão, analisou-se a incorporação do Tratado no ordenamento jurídico interno, a subordinação jurídica deste à Lei Maior, a paridade normativa entre os atos internacionais e as leis infraconstitucionais e, por fim, a reserva de lei complementar da norma constitucional.

O voto proferido pelo ministro relator Celso de Mello, adotou a tese pela impossibilidade de aplicabilidade da Convenção, tanto em razão de deduzir que ela

não se adequa ao que consta na Constituição, interpretando que a proteção da lei suprema garantia apenas a possibilidade de indenização, como por não cumprir o requisito formal da elaboração de lei complementar, devendo ser adotada no ordenamento jurídico apenas em caráter teórico, em espécie de recomendação com eficácia contida.

Em contraposição a tal voto, era o parecer do Ministro Carlos Velloso que, em decisão que se provaria vanguardista do entendimento da Corte, adotava a compreensão que não existia hierarquia entre normas ordinárias e complementares, não podendo ser afastada a aplicação do Tratado por esta razão, bem como que, por trazer direitos fundamentais, ele deveria ter aplicação imediata e eficácia plena.

O voto do relator prevaleceu no sentido de conceder deferimento parcial à medida cautelar para adequar a Convenção ao texto constitucional, na concepção de que a garantia de emprego abarcava apenas indenização, não contemplando a possibilidade de reintegração. Definiu-se, ainda, que a aplicação da norma estaria subordinada à elaboração de lei complementar, restando vencidos os ministros Carlos Velloso, Ilmar Galvão, Marco Aurélio e Sepúlveda Pertence.

> EMENTA: - AÇÃO 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 REAÇÃO ESTATAL À DEMISSÃO ARBITRÁRIA DO TRABALHADOR (CF, ART. 7º, I, C/C O ART. 10, I DO ADCT/88) - CONTEÚDO PROGRAMÁTICO DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, CUJA APLICABILIDADE DEPENDE DA AÇÃO 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. [...] Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam

> os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em Sessão Plenária, na conformidade da ata de julgamentos e das notas taquigráficas, por maioria de votos, em deferir, parcialmente, sem redução de texto, pedido de medida cautelar, para, em interpretação conforme a Constituição, e até final julgamento da ação direta, afastar qualquer exegese, que, divorciando-se dos fundamentos jurídicos do voto do Relator (Ministro Celso de Mello), e desconsiderando o caráter meramente programático das normas da Convenção n° 158 da OIT, venha a tê-las como auto-aplicáveis, desrespeitando, desse modo, as regras constitucionais e infraconstitucionais que especialmente disciplinam, no vigente sistema normativo brasileiro, a despedida arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores. (ADI 1480 MC, Relator(a): CELSO DE MELLO, Tribunal Pleno, julgado em 04-09-1997, DJ 18-05-2001 PP-00435 EMENT VOL-02031-02 PP-00213)

Com a decisão, diminui-se o papel protecionista do direito constitucional, ao atribuí-lo caráter meramente econômico e indenizatório, ao passo que invalidou-se o progresso social abarcado pelo Tratado, ainda que lhe mantivesse a capacidade de atuar como diretriz para a posterior regulamentação.

Cumpre destacar que, dos 7 votos favoráveis ao entendimento majoritário, 4 foram dados por Ministros indicados por presidentes do período ditatorial, quais sejam, o de Néri da Silveira, de Sydney Sanches, de Maurício Corrêa e de Octavio Gallotti, o que já indicava a sua inclinação pela manutenção do *status quo* da terminação contratual.

Ademais, os representantes da classe trabalhadora sequer tiveram a chance de participar ativamente da demanda ou de se insurgirem da decisão, sendo obrigados a acompanhar de forma passiva a deliberada destruição do instituto que poderia garantir a sua relação de emprego.

A manifestação expressa por parte da Corte Superior do País em direção à manutenção da insegurança jurídica dos trabalhadores, impedindo um dos poucos institutos que tentou salvaguardar o direito do obreiro à preservação do seu emprego, retrata o seu posicionamento alheio e inerte diante da cultura da dispensa arbitrária presente no dia-a-dia laboral.

Era a consagração do absurdo nos contratos de trabalho e o aval necessário para que não se permitisse a plena eficácia da Convenção que possuía claro escopo de melhorar a realidade do obreiro brasileiro.

Ocorre que, apesar das intensas discussões, a deliberação sobre o Tratado pela Corte sequer teve chance de ser materializada, haja vista, no curso do julgamento, a Presidência da República ter se antecipado e denunciado

unilateralmente a Convenção, por meio do Decreto nº 2.100 de 1996, impedindo a sua aplicação sob qualquer hipótese e prejudicando a análise do ADI por perda superveniente de objeto.

A ação por parte do Poder Executivo surpreendeu a todos os trabalhadores que não compreendiam o porquê do esforço adotado em tão curto prazo pelo Governo para impedir um direito benéfico para os operários.

Não havia sequer dado a chance da norma possuir efeitos, ainda que nos termos da decisão da Corte Superior, para que se observasse os seus impactos na prática laboral.

A justificativa da revogação do Tratado foi fornecida pelo então Embaixador brasileiro em Genebra, Celso Lafer, sob o pretexto de que a medida se dava por suposta preocupação com a possibilidade de demissões excessivas e com a proibição de dispensar, por não se adequar às reformas promovidas pelo executivo à época.

Na Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, realizada através do Ofício n° 397, são expostas as razões fictícias que levaram à denúncia, conforme consta no Diário da Câmara dos Deputados de 1996.

> Circunstâncias complexas, de natureza legal e econômica, que não poderiam ter sido previstas na época da ratificação, tomaram difícil ao Governo brasileiro implementar a Convenção 158 no contexto do seu sistema legal. De fato, **a Convenção poderia, por um lado, ser invocada para justificar demissões excessivas e indiscriminadas com base nas vagas e muito gerais "exigências operacionais da empresa, estabelecimento ou serviços**·, tal como declarado no seu Artigo 4 ou, por outro lado, **dar azo a uma proibição geral de demissão que não seria compatível com o programa atual de reforma e modernização econômicas e sociais**. Também se tem a impressão de que a Convenção constituiria um passo atrás no caminho para menos intervenção por parte do Estado e mais dissídios coletivos. (Grifos nossos, BRASIL, 1996)

Soava irônico que para a denúncia da Convenção foram apresentados argumentos e motivos, justamente para impedir que o mesmo ocorresse nas relações de trabalho.

Ademais, ao se aprofundar no que foi utilizado como base para denúncia, estranha-se a tese de que a Convenção poderia gerar “demissões excessivas e indiscriminadas com base nas vagas e muitos gerais exigências operacionais da empresa”, sendo que, com a dispensa arbitrária, que era a forma utilizada no ordenamento jurídico, sequer motivo se faz necessário.

Isto, ao passo que declarava que “uma proibição geral de demissão não seria compatível com o programa atual e modernizações econômicas”, ou seja, para além do temor de dispensas em massa por critérios genéricos, ainda se preocupava em não poder demitir (?).

Em cenário hipotético, se tal justificativa fosse levada ao crivo do Tribunal Superior do Trabalho para validar seus fundamentos com base na realidade fática, em procedimento análogo ao que aconteceria com as terminações contratuais na vigência da convenção, dificilmente essas escusas prosperariam, dado os seus falsos pretextos.

Em análise do contexto histórico da Denúncia, Delgado (2024) entende que a Convenção 158 da OIT teve ínfima vigência no Direito Brasileiro, em razão do seu ingresso no período de manifesto desprestígio do jurídico trabalhista, pautado em um cenário neoliberal da década de 1990.

Ao passo em que era disseminada a ideologia do mercado, sedimentada na prática de privatizações das empresas estatais e reformas do Estado, precarizava-se a prática laboral social e coletiva, influenciando diretamente na consciência coletiva sobre o trabalho (ALVES, 2009).

Os verdadeiros motivos do ato presidencial possuíam causa puramente partidária, o que foi exposto de forma clara pelo Sr. Jair Meneguelli, deputado federal do Partido dos Trabalhadores/SP, ao discursar em 1996 na Câmara dos Deputados sobre a ausência da regulamentação do art. 7º, I da Constituição Federal, bem como sobre os efeitos da exclusão da convenção.

> **A denúncia da Convenção nº 158 é um lance chave da política trabalhista do Governo, aliando-se e submetendo-se, abertamente, ao lobby das confederações patronais, lobby que, desde 1988, trata de impedir a regulamentação do art. 7º, inciso I da Constituição e que depois da promulgação da Convenção nº 158, em abril passado, centrou seu fogo, aliás sustentado pelo dinheiro do Sistema S, para impedir a aplicabilidade da Convenção nº 158 no Brasil.** [...] Anunciada a denúncia, empresários e seus escudeiros nos Ministérios aplaudiram, dizendo estar preocupados com a geração de empregos ou com a competitividade do Brasil no cenário econômico internacional. **Não, isso é simples discurso de enganação da opinião pública. Governo e empregadores unem-se para oferecer aos empregadores a faca e o queijo para contratar ou demitir em massa, aproveitando-se da massa de desempregados.** Estudos da própria OIT, comparando mercados de trabalho com distintas regulações, como o dos Estados Unidos e do Japão, por exemplo, desmontam o argumento de que o nivelamento por baixo das garantias do trabalho seja estímulo à geração de crescimento econômico ou de empregos. (grifos nossos, BRASIL, 1996)

A Denúncia se mostrou como um verdadeiro ataque aos trabalhadores e aos seus direitos, manifestado pela adequação do ente estatal aos interesses dos detentores do poder, prática reiterada na história nacional.

Impedia-se a atuação da Convenção se valendo de falácias, enquanto os vínculos laborais eram marginalizados e rebaixados à condição de mão de obra barata e submissa ao mercado privado.

Em razão da sua vinculação ao Poder Executivo, o Ministério do Trabalho atuou de forma conivente para abafar o ato absurdo praticado pelo Presidente da República, todavia a indignação dos doutrinários do direito juslaborais foi manifestada pela Renúncia do jurista Arnaldo Süssekind da Comissão Permanente de Direito Social do órgão como forma de protesto pela denúncia. (Soares Filho, 2012)

O Estado evidenciava que, apesar do avanço social abarcado pela Constituição Social de 1988, ainda não estava disposto a ceder novos direitos aos trabalhadores que teriam que reivindicar caso quisessem ter acesso a estes.

Ademais, outra polêmica que girava em torno da revogação estava na forma como foi realizada, muitos juristas a consideram inconstitucional em razão de sequer ter tido a anuência do Poder Legislativo para sua prática. (Leite; Moreira, 2020).

Era lógico que, se para o processo de ratificação se fazia necessária a aprovação do Congresso Nacional, caso fosse entendido pela necessidade de denúncia desta também deveria ser observado o mesmo procedimento da ratificação, sendo necessário passar pela análise da casa legislativa.

Sob tal fundamento, a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura - CONTAG, juntamente com a Central Única dos Trabalhadores - CUT, acionaram o Supremo Tribunal Federal em 19 de junho de 1997 por meio da ADI n° 1625 para questionar a validade do ato.

Era o primeiro ato de reação da classe trabalhadora e das entidades que atuavam em prol destes, em face do constante desrespeito praticado pelos Presidente da República e sua política liberal, no intuito de reinserir a Convenção n° 158 da OIT no ordenamento jurídico pátrio.

O panorama posterior à denúncia se evidencia sob o prisma do enfraquecimento do trabalhador e sua capacidade de luta, a aplicação acanhada da motivação nos tribunais pátrios e o reiterado impedimento por parte dos poderes do

Estado Democrático de direito à presença de um verdadeiro instituto de garantia de emprego no ordenamento jurídico pátrio.

4 O CENÁRIO PÓS DENÚNCIA: ANÁLISE JURISPRUDENCIAL, REFLEXOS SOCIAIS E CULTURA DA DISPENSA ARBITRÁRIA

A classe operária tinha que reagir frente à denúncia realizada, por sua natureza inconstitucional e por tudo que representava contra os trabalhadores; todavia, em razão do enfraquecimento da luta coletiva, não se foi capaz de elaborar uma revolta apta a modificar a cultura estabelecida na ditadura militar e reforçada pelo ato presidencial.

Não ocorreram paralisações relevantes ou manifestações expressivas contrárias ao que foi decidido unilateralmente pelo chefe do Poder Executivo, demonstrando o enfraquecimento do sindicalismo em razão da perpetuação da política neoliberal (Alves, 2009).

Novamente, os sindicatos não conseguiam atuar na efetiva defesa e proteção dos trabalhadores, limitando-se a atos simbólicos, como a greve de fome realizada pelo presidente da CUT à época, o Sr. Vicente Paulo da Silva, que, em termos práticos, nada faria para alterar a situação de desamparo dos obreiros.

Em análise do gesto praticado pelo presidente de uma das maiores entidades de representação obreira da década de noventa, Berzoini e Vaccari Neto (1997), membros do Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, em artigo de opinião na Folha de S. Paulo, entenderam que faltava a coletividade inerente à luta sindical.

> Ignorando que as ações sindicais devem ser iniciativas coletivas, vimos o presidente de uma das maiores organizações de trabalhadores do mundo fazer greve de fome de 24 horas (o que mais lembrou um jejum) e, com essa atitude, dar um caráter individual de protesto contra uma postura do governo que atingia a todos os trabalhadores, que era o desrespeito à Convenção 158 da OIT. [...] Preocupa-nos muito que a Articulação, corrente política majoritária e responsável pelas teses hegemônicas de uma central de massas respeitada como a CUT, aceite esse tipo de situação sem minimamente questionar que tipo de direção queremos.

Esse desentendimento era um dos diversos indícios demonstrativos de que os trabalhadores não tinham mais unidade com força de luta capaz de sustar novas ofensas que fossem perpetuadas pelo Estado ou pelos empregadores.

Os sintomas do enfraquecimento institucionalizado, como resultado de anos de abusos autoritários e políticas antilaborais, estavam sendo percebidos pelos trabalhadores que já não enxergavam nos sistemas de proteção um abrigo.

A falta de segurança no trabalho, com consequente manutenção do poder do empregador nas relações de emprego, estava finalmente se incorporando à realidade trabalhista ao ponto de enfraquecer as principais instituições que garantiam o emprego do trabalhador.

Não existiam normas que fizessem valer o art. 7º, I, da CF/88; o Poder Judiciário estava rendido ao entendimento adotado pelo STF, os sindicatos estavam sofrendo os impactos do liberalismo pujante e a Convenção nº 158 tinha sido extirpada do ordenamento jurídico pátrio.

A fragilidade dos operários estava representada no fato da ADI n° 1625 ser interpretada como o maior gesto de resposta à Denúncia, escancarando a dependência dos trabalhadores aos mesmos algozes que diminuíram expressivamente a importância da garantia de emprego e retiraram a aplicabilidade da Convenção.

Independentemente da conclusão do tribunal, já se consolidava o entendimento de que a proteção contra a dispensa arbitrária da Constituição não garantia a estabilidade relativa no emprego, mas tão somente estava restrita a mera compensação econômica.

Esse entendimento foi reforçado por meio da decisão na ADI (MC) n°. 1.721-DF, com relatoria do ministro Ilmar Falcão, interpretando que, apesar de não ter eficácia condicionada à lei complementar, o art. 7, I da CF/88 estava limitado à indenização prevista no art. 10, I, do ADCT (Gunther, 2016).

Nesse contexto, a Convenção 158 n° da OIT começou a se tornar uma lenda no meio juslaboral, vista como o instituto jurídico com o potencial de suprir uma demanda histórica da classe operária, mas que não teve oportunidade de se consolidar no país.

Não se louvava o Tratado em si, mas tão somente o fato de ter sido a única norma, desde a promulgação da Lei Máxima, que tentou trazer racionalidade e segurança para os vínculos empregatícios, fazendo valer o direito constitucional.

A motivação contratual se apresentava como a solução mais adequada para a realidade do trabalhador brasileiro, que clamava por seguridade no seu contrato de trabalho, para além de fatores econômicos.

Todavia, por tentar reequilibrar as relações de emprego e tirar o empregador da sua posição de controle absoluto, sofreu represálias que limitaram sua atuação em nível residual no ordenamento jurídico brasileiro, exteriorizada por decisões da justiça especializada e até mesmo do STF.

4.1 A APLICAÇÃO RESIDUAL DA GARANTIA CONTRA A DISPENSA IMOTIVADA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL.

Com o desfecho da Convenção n° 158 da OIT, a garantia contra a dispensa imotivada permaneceu no ordenamento como um direito limitado e restrito ao pagamento da multa do FGTS.

A interpretação adotada pela justiça laboral do art. 7°, I, da CF/88 foi marcada por divergências entre a adequação ao posicionamento adotado pelo STF, quanto à restrição do seu uso, e o posicionamento vanguardista de órgãos e entidades que acreditavam que a lei era plenamente eficaz e deveria ser aplicada, independentemente de complementação.

Motivar a rescisão contratual figurava como condição ainda mais escassa na ordem brasileira, fazendo-se presente apenas quando tivesse sido expressamente estipulada entre as partes ou em razão da sua natureza.

O posicionamento majoritário da justiça especializada foi manifestado através das decisões do TST, seguindo o entendimento da Corte Constitucional no sentido da inaplicabilidade do Tratado e eficácia limitada do art. 7º, I, da CF/88, inclusive em casos nos quais o Tratado ainda se encontrava vigente.

> 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-411077-59.1997.5.03.5555, 5ª Turma, Relator Juiz Convocado Walmir Oliveira da Costa, DEJT 31/08/2001).

Aquela que atuava diretamente na preservação e plena eficácia dos direitos dos trabalhadores agora ficava de mãos atadas diante da constante pulverização da garantia de emprego.

Os trabalhadores que pleiteavam a permanência no posto ou indenização em razão de dispensas sem fundamentos tinham que lidar com uma postura acanhada e submissa da Corte, que limitava a atuação às poucas hipóteses previstas na Constituição e em leis esparsas.

A proteção para os trabalhadores em sentido amplo apareceu na maior instância trabalhista em casos raros, como nos entendimentos adotados nas Orientações Jurisprudenciais de n° 9 da SDI1T e n° 247, II, da SDI1.

Em ambos os enunciados, a segurança apenas se fazia presente em razão de fatores excêntricos, como a natureza da função ou regulamento empresarial que estipulava tal benefício.

> OJ-SDI1T-9 BNCC. GARANTIA DE EMPREGO. NÃO ASSEGURADA (inserida em 19.10.2000) O Regulamento do BNCC não garante a estabilidade ao empregado nos moldes daquela prevista na CLT, mas apenas a garantia no emprego, ou seja, a garantia contra a despedida imotivada.
>
> OJ-SDI1-247 SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA CONCURSADO. DESPEDIDA IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE (alterada – Res. nº 143/2007) - DJ 13.11.2007
> I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;
> II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

Todavia, era possível reparar que, conforme o primeiro inciso da OJ n° 247 da SDI-1, o tribunal trabalhista entendia que nem mesmo aqueles que tivessem se submetido a concurso público para ingressar em empresa pública ou sociedade de

economia mista teriam direito à manutenção do emprego e a justificativa em caso de encerramento.

A dicotomia entre a dificuldade para se acessar o emprego, em razão da realização de certame, e a facilidade de se dispensar, demonstrava que nem mesmo aqueles empregados do setor público teriam segurança no seu trabalho.

Essa desproporcionalidade só foi sanada meio do tema 1022 da Suprema Corte que, apesar das constantes posições históricas desfavoráveis ao trabalhador, adotou postura mais progressista que a da justiça especializada, prezando pela racionalidade da relação.

> **Tema 1022 do STF - Dispensa imotivada de empregado de empresa pública e de sociedade de economia mista admitido por concurso público.**
> As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista.

A necessidade de motivação para os empregados de empresa pública e sociedade de economia mista admitidos por concurso público representava um avanço na garantia do emprego para os empregados públicos, mas ainda com um alcance muito aquém do que seria necessário para acabar com a insegurança jurídica dos trabalhadores brasileiros.

Outra problemática está envolvida nas hipóteses de privatização da administração direta, autárquica ou fundacional, o que vem se tornando mais frequente nos últimos anos, hipótese em que o TST já consolidou o entendimento de ser válida a dispensa imotivada, ainda que a contratação tenha ocorrido antes do processo desestatização, acabando com a estabilidade prevista no art. 41 da CF/88 e reforçada na Súmula 390, I, da Corte Trabalhista.

> SUM-390 ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-I e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-II) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
> I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-

> OJs nºs 265 da SBDI-I - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-II - inserida em 20.09.00) [...]
>
> Tema 130 do TST
> É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento

Aliada a esse absurdo, a jurisprudência pacificada da Seção de Dissídios Coletivos do TST compreende ser abusiva a greve com objetivo de impedir a privatização de empresa estatal, mesmo tendo ciência das consequências nefastas que decorrem desse ato.

> DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – PARALISAÇÃO DE CARATÉR NACIONAL COM DURAÇÃO DE 72 HORAS – PEDIDO DE SINDICATO PROFISSIONAL DE CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA Pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita indeferido, por ausência de comprovação da hipossuficiência econômica da entidade sindical. Inteligência do item II da Súmula nº 463 do TST. Precedentes da C. SDC .COMPETÊNCIA FUNCIONAL Tratando-se de greve de caráter nacional, o Eg. TST tem competência funcional para o julgamento do Dissídio Coletivo, nos termos dos arts. 702, I, b, da CLT; 2º, I, a, da Lei nº 7.701/1988 e 77, I, h, do RITST .ABUSIVIDADE DA GREVE – MOTIVAÇÃO POLÍTICA **A motivação política da greve (privatização de empresa estatal) impõe o reconhecimento de sua abusividade, conforme a jurisprudência desta Seção.** DIAS PARADOS De acordo com a jurisprudência da C. SDC, a participação do trabalhador na greve implica a suspensão do contrato de trabalho (art. 7º da Lei nº 7 .783/89), sendo permitido o desconto salarial em razão dos dias parados, salvo em situações excepcionais não evidenciadas no caso concreto.Pedido de abusividade da greve deferido, com autorização de desconto salarial dos dias parados.
> (TST - DCG: 10009088320215000000, Relator.: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 15/05/2023, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: 22/05/2023)

Nem mesmo aqueles que aderiram ao serviço público visando se afastar da precarização pujante do mercado de trabalho brasileiro estão protegidos face ao posicionamento arcaico e decadente das Cortes superiores, que viabiliza a dispensa de empregados públicos e os impede de se revoltar com as ações praticadas.

Em contraste à posição de restrição e limitação, houve manifestações por parte de entidades e associações juslaborais no sentido de tentar viabilizar a força normativa da garantia de permanência no emprego.

Os 2º e 3º enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em novembro de 2007, tentavam fazer valer o direito do art. 7º, I, da CF/88, ainda que doutrinariamente, ao passo que reforçam a interpretação de que

Convenções Internacionais da OIT, mesmo que não ratificadas, podem ser utilizadas como fonte subsidiária pautada no direito comparado.

> **2. DIREITOS FUNDAMENTAIS - FORÇA NORMATIVA.**
> I - ART. 7º, INC. I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. EFICÁCIA PLENA. FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO. DIMENSÃO OBJETIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEVER DE PROTEÇÃO. A omissão legislativa impõe a atuação do Poder Judiciário na efetivação da norma constitucional, garantindo aos trabalhadores a efetiva proteção contra a dispensa arbitrária.
> II - DISPENSA ABUSIVA DO EMPREGADO. VEDAÇÃO CONSTITUCIONAL. NULIDADE. Ainda que o empregado não seja estável, deve ser declarada abusiva e, portanto, nula a sua dispensa quando implique a violação de algum direito fundamental, devendo ser assegurada prioritariamente a reintegração do trabalhador.
> III - LESÃO A DIREITOS FUNDAMENTAIS. ÔNUS DA PROVA. Quando há alegação de que ato ou prática empresarial disfarça uma conduta lesiva a direitos fundamentais ou a princípios constitucionais, incumbe ao empregador o ônus de provar que agiu sob motivação lícita.
>
> **3. FONTES DO DIREITO - NORMAS INTERNACIONAIS.**
> I - FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES DA OIT NÃO RATIFICADAS PELO BRASIL. O Direito Comparado, segundo o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, é fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Assim, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho não ratificadas pelo Brasil podem ser aplicadas como fontes do direito do trabalho, caso não haja norma de direito interno pátrio regulando a matéria.
> II - FONTES DO DIREITO DO TRABALHO. DIREITO COMPARADO. CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT. O uso das normas internacionais, emanadas da Organização Internacional do Trabalho, constitui-se em importante ferramenta de efetivação do Direito Social e não se restringe à aplicação direta das Convenções ratificadas pelo país. **As demais normas da OIT, como as Convenções não ratificadas e as Recomendações, assim como os relatórios dos seus peritos, devem servir como fonte de interpretação da lei nacional e como referência a reforçar decisões judiciais baseadas na legislação doméstica**. (grifos nossos)

Apesar de não causar efetivamente uma alteração material dos julgados ou uma mudança estrutural de pensamento, a consagração desses entendimentos demonstrou resistência à cultura da dispensa arbitrária instituída.

Alguns órgãos da justiça social, em momentos de surto progressista e assecuratório, adotavam posturas revolucionárias que, apesar do seu caráter majoritariamente simbólico, demonstraram o que poderia ter sido uma posição adequada para a justiça que integra o sistema de proteção do empregado.

A Súmula nº 42 do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região fez o que o Tribunal Superior do Trabalho nunca teve coragem de fazer e reconheceu a inconstitucionalidade da denúncia e o caráter de direito humano social do Tratado.

> SÚMULA Nº 42 DO TRT DA 17ª REGIÃO “INCONSTITUCIONALIDADE DO DECRETO 2.100/96. DENÚNCIA UNILATERIAL DA CONVENÇÃO 158 DA OIT. A Convenção 158 da OIT é um tratado de direito humano social. A aprovação e ratificação de um tratado de direitos humanos é um ato complexo, necessitando da conjugação da vontade de dois Poderes (Legislativo e Executivo), em claro respeito ao princípio da separação dos poderes previsto no artigo 2º da CR/88, bem como ao sistema de freios e contrapesos (checks and balances) consagrado na forma republicana de governo. Logo, a denúncia unilateral pelo Presidente da República (por meio de decreto) da Convenção 158 ratificada pelo Congresso Nacional é formalmente inconstitucional, por violação ao procedimento previsto no art. 49, I, da CF.”

Ademais, nesse mesmo entendimento, o ilustríssimo voto do juiz Jorge Luiz Souto Maior, que poderia ser representado metaforicamente como “um exército de um homem só”, concluíu que o Estado Democrático de Direito no Brasil apenas seria alcançado em um contexto em que a insegurança nas relações de trabalho fosse a exceção, e não a regra.

> DISPENSA IMOTIVADA. DIREITO POTESTATIVO UTILIZADO DE FORMA ABUSIVA E FORA DOS PARÂMETROS DA BOA FÉ. NULIDADE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 7o . I, DA CF/88, DOS ARTS. 421, 422 E 472 DO NOVO CÓDIGO CIVIL, DA CONVENÇÃO 158 DA OIT E DOS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO E DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Todos os trâmites para validade da Convenção n. 158, da OIT, no ordenamento nacional foram cumpridos. Os termos da Convenção são, inegavelmente, constitucionais, pois a Constituição brasileira, no artigo 7o, I, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa, e o que faz a Convenção 158 é exatamente isto. [...] A dispensa imotivada de trabalhadores, em um mundo marcado por altas taxas de desemprego, que favorece, portanto, o império da “lei da oferta e da procura”, e que impõe, certamente, a aceitação dos trabalhadores a condições de trabalho subumanas, agride a consciência ética que se deve ter para com a dignidade do trabalhador e, por isso, deve ser, eficazmente, inibida pelo ordenamento jurídico. Não é possível acomodar-se com uma situação reconhecidamente injusta, argumentando que “infelizmente” o direito não a reprime. Ora, uma sociedade somente pode se constituir com base em uma normatividade jurídica se esta fornecer instrumentos eficazes para que as injustiças não se legitimem. Do contrário, não haveria do que se orgulhar ao dizer que vivemos em um “Estado democrático de direito”
> (TRT-15 - RO: 15846 SP 015846/2004, Relator.: JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, Data de Publicação: 07/05/2004) (grifos nossos)

Apesar do caráter alegórico, tais cognições figuram no exemplo da postura que deveria ter sido adotada frente aos absurdos praticados contra os empregados e seu direito constitucional.

Ao analisar o comportamento da justiça social, observa-se uma correlação entre a fraqueza do movimento coletivo e a estagnação jurisprudencial sobre a

matéria. As decisões dos tribunais eram um reflexo direto incapacidade dos obreiros de lutar e reivindicar seus direitos.

Sem a pressão por parte dos trabalhadores, não poderia a justiça social atuar exclusivamente como guardiã dos obreiros, restando fadada à perpetuação da dispensa imotivada.

A falta de uma classe operária unida em prol dos seus direitos criou um cenário de comodismo e apatia, no qual era mais simples se adequar ao problema do que tentar efetivamente resolvê-lo.

4.2 A ADEQUAÇÃO DOS TRABALHADORES À CULTURA DA DISPENSA ARBITRÁRIA.

A classe trabalhadora, apesar de não estar com a força de outrora por sofrer diretamente as consequências do enfraquecimento institucionalizado de seus mecanismos de proteção ao emprego, tentou encontrar meios de ter os seus direitos assegurados.

A instabilidade tinha se alastrado ao ponto de se enraizar diretamente no cotidiano do trabalhador pela logística do capital, pautada na alta competitividade, baixa remuneração, terceirização do contrato de trabalho e interpretação estritamente econômica da relação laboral.

Nas palavras de Biavaschi (2020), as inseguranças no mundo do trabalho estavam diretamente ligadas à ameaça constante do desemprego que, em nosso país, se expressa na altíssima rotatividade da mão de obra, no curto tempo de duração dos contratos e na inexistência de mecanismos que garantam o emprego.

Os trabalhadores estavam lidando frontalmente contra os três Poderes da República: o Judiciário, com suas decisões de esvaziamento da norma e letargia processual; o Executivo com a denúncia unilateral e política neoliberal; e o Legislativo pela inércia de desenvolver a regulamentação do direito e congregação com os interesses burgueses.

O panorama era representado pelas batalhas travadas pelos empregados em prol dos seus direitos, em guerras que já iniciavam em desvantagem, pois, a qualquer tipo de reivindicação, poderiam sofrer represálias.

No âmbito judicial, a ADI nº 1625 representou a provocação do Poder Judiciário para buscar a afirmação da ilegalidade do ato praticado pelo Governo no intento de ressuscitar aquela que tinha se apresentado como a única esperança à efetiva garantia de emprego.

Todavia, a declaração de inconstitucionalidade da Denúncia sequer garantiria a plena integração da Convenção no Direito brasileiro, haja vista ser necessária a mudança do entendimento adotado na ADI n° 1.480.

O processo de julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade durou mais de 26 anos para ter a sua efetiva decisão, o que, compreendendo o intervalo de 19 de junho de 1997 a 05 de novembro de 2024, aparenta ser uma escolha premeditada de marcha processual morosa para tentar se eximir da responsabilidade de analisar o tema.

O processo se encerrou com a tese adotada pelo Supremo Tribunal Federal com o reconhecimento da validade do decreto, visando garantir a segurança jurídica, a partir da formulação de efeitos da decisão, haja vista ter sido reconhecida a irregularidade da falta de anuência no ato da denúncia por parte do Congresso Nacional (STF, 2023).

Importante mencionar que esse entendimento também foi firmado na Ação Declaratória de Constitucionalidade n° 39 na Suprema Corte, proposta pelos representantes dos empregadores, que desejavam enterrar de vez qualquer tipo de garantia por parte dos trabalhadores.

A atuação ativa do STF, para além do seu interesse em agradar os empresários, ocorria muito em decorrência da inércia legislativa, que a cada ano que passava se acomodava na ausência de regulamentar a garantia contra a dispensa arbitrária.

Não se posicionar ou se manter alheio ao tema, por si só, já indica o caminho adotado pelos legisladores de não fazer valer o que está previsto no texto constitucional, prática que se demonstra corriqueira quando se trata de direitos que beneficiam a população.

Conforme Westin (2023), mesmo após 35 anos da Constituição Federal de 1988, a Lei Máxima contém 163 dispositivos que não foram regulamentados, dentre eles, o imposto sobre grandes fortunas, art. 153, VII, o adicional de penosidade, art. 7º, XXIII, e a garantia contra a dispensa arbitrária, art. 7º, I.

A presença mais atuante de classes empresariais e burguesas no Congresso Nacional condicionava a manutenção do status quo de insegurança, haja vista que nenhum deputado liberal desejaria votar contrariamente ao poder que usufruía ao comandar empresas ou atuar como sócio.

Em 2008, foi oportunizada uma nova análise da Convenção nº 158 da OIT ao Congresso Nacional, por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais n° 59/2008, todavia a Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional rejeitou por 20 votos a 1, impedindo novamente a adesão pelo país (Brasil, 2008).

Era a demonstração clara, principalmente ante a rejeição massiva da comissão, de que a Convenção não chegaria a vigorar novamente no país e os trabalhadores continuariam nesse contexto de anseio e angústia contratual.

Outrossim, a reforma trabalhista de 2017, realizou um processo ofensivo de flexibilização e desmonte dos direitos trabalhistas, em adequação à política ultraliberal da época (Delgado, 2024).

O Congresso Nacional adotou um comportamento, a partir da década de noventa, de fragilização do obreiro e do seu emprego, retratado pela facilidade de desmontar os direitos dos funcionários e uma enorme obstrução em concedê-los.

O Presidente da República, por sua vez, nada fez de efetivo, dada a sua competência e capacidade, para alterar a realidade dos trabalhadores quanto à garantia de emprego.

Manter a política neoliberal do governo antecessor e não adotar nenhuma atitude firme frente ao problema vivenciado pelos trabalhadores demonstrava que não poderiam encontrar nele o suporte necessário e a solução para os problemas históricos do país.

Além disso, desde o golpe de 2016, os chefes do executivo têm adotado uma política cada vez mais liberal para acabar com os institutos de segurança dos trabalhadores, chegando ao patamar de extinguir o Ministério do Trabalho em 2020 e enfraquecendo consideravelmente a fiscalização do trabalho (Reiner; Baracat, 2020).

O reflexo desses ataques institucionais é sentido diariamente por todos os funcionários, que não enxergam no seu trabalho a segurança e estabilidade que lhe eram devidas, resultando, dentre outras consequências, na depreciação do mercado

de trabalho, na supervalorização do serviço público e na precarização da mão de obra brasileira.

Conforme o tempo se passou, os trabalhadores começaram a se adequar à nova realidade e encontrar mecanismos de fuga do péssimo mercado de trabalho ofertado no país.

Iniciou-se o entendimento de não ser válido permanecer no trabalho caso este não forneça o mínimo de garantia ou bem-estar, na compreensão de que, se os empregadores não fazem questão de preservar os empregados, não vão ser estes que irão permanecer quando não forem valorizados, conforme dados que demonstram o recorde nos pedidos de demissão. (G1, 2024)

Ademais, buscam-se alternativas no servidorismo público, que já possui sua estabilidade muito bem sedimentada no art. 41 da Constituição, contando com extremo prestígio social e patamares remuneratórios que tendem a ser adequados.

Krawulski (2011) em análise dos motivos que levam os brasileiros a quererem fazer parte do setor público, constata que a estabilidade e a remuneração são os fatores supervalorizados para tal escolha, por vezes até mesmo em detrimento do próprio trabalho que será realizado.

Todavia, até mesmo a proteção dos servidores públicos está ameaçada pelo pensamento ultraliberal, manifestado por meio da reforma administrativa proposta pela PEC 12/30, que pretende flexibilizar a estabilidade do servidor sob o prisma de suposta modernização (Januário, 2025), bem como pelo processo crescente de privatização que, pautada na política de intervenção mínima do mercado, acaba com a garantia de emprego voltada para o serviço público.

A desvalorização do valor social do trabalho leva inclusive o trabalhador ao extremo de praticar fraudes e forjar a sua própria dispensa visando acessar benefícios governamentais e direitos vinculados ao fim do vínculo contratual para, posteriormente, ingressar em uma ocupação informal buscando aumentar a sua remuneração para sobreviver (Belmonte, 2009).

Paula (2016, p. 276) explica como funciona a atual dinâmica de dispensa dos empregados como forma de diminuição de custos e consequente redução da qualificação do trabalhador.

> Nesse contexto, as taxas de rotatividade descontadas (excluídos os desligamentos a pedido dos trabalhadores ou em razão de falecimentos e aposentadorias) oscilaram de 40,2%, em 2004, a 45%, em 2008, menor e maior valor da série apurada, respectivamente. Em 2013, a taxa de rotatividade descontada foi na ordem de 43,4%
> O estudo revela o predomínio, no Brasil, do emprego de curta duração, visto que, entre 2002 e 2013, 65% dos desligamentos ocorreram antes de se completar um ano de vigência do contrato de trabalho (dos quais 2/3 dizem respeito a motivações patronais). Cuida-se de índice assaz elevado, que permite algumas reflexões.
> Em primeiro lugar, é sabido que as empresas utilizam o mecanismo da rotatividade para reduzir os custos salariais: dispensam-se empregados de maiores salários para se contratar profissionais com remuneração inferior (geralmente em início de carreira).
> Ocorre que essa suposta "vantagem" engendra um vício significativo. É que a permanência no emprego por tão pouco tempo implica menor qualificação profissional que, aliada à ausência de sentimento de integração à empresa, tende a se tornar um fator fundamental para a baixa produtividade do empregado.

Atualmente, o emprego no Brasil é inseguro, de curta duração, com baixíssimo patamar salarial, carente de investimentos na capacitação do funcionário, apresentando baixa produtividade e jornada de trabalhos altíssimas.

Adequar-se ao problema e encontrar meios de amenizá-lo no cotidiano não implica sua solução, mas tão somente uma tentativa desesperada para não sentir os impactos da injustiça laboral.

Não é digno e muito menos saudável trabalhar nesses termos. O conforto e segurança do trabalhador foram preteridos pela lógica do capital e pelo pensamento neoliberal dos empregadores, que enxergam seus funcionários como números, e não como seres humanos.

A necessidade de lidar com essa triste realidade é o que leva à análise de institutos jurídicos que, apesar de históricos, se mostram extremamente necessários na atualidade para frear a onda de desrespeito institucional.

4.3 A DISPENSA MOTIVADA E A SOLUÇÃO PARA O FIM DA INSEGURANÇA NAS RELAÇÕES DE EMPREGO.

O gerenciamento e a proteção da labor foi um encargo que o Estado atribuiu para si nos primórdios da normatização trabalhista no país, mas que decidiu abandonar sem nem ao menos dar a chance do operário se defender.

Os constantes avanços das tendências de precarização do trabalho, tais como o contrato temporário, a terceirização, a uberização e, o mais recente, a pejotização, atuam como exemplos do porquê se fazem necessários mecanismos de proteção das relações de emprego.

Deixar o contrato de trabalho se autorregular quando há clara dominância de um polo sobre o outro resulta em vínculos pautados na extrema vulnerabilidade do obreiro e na atribuição do ônus da relação quase que exclusivamente a este.

Observando-se o processo de ascensão e queda da garantia do trabalhador no emprego, é possível constatar que o que ocorreu com a Convenção n° 158 da OIT não se trata de um fato isolado, mas de uma consequência de inúmeros ataques que enfraqueceram, tanto os trabalhadores, quanto os seus direitos.

O direito previsto no art. 7º, I, da CF/88 se apresenta no ordenamento jurídico como aquele que poderia ter fornecido seguridade para os obreiros, mas que ficou na seara da especulação e, desde então, não os defende da cultura da dispensa arbitrária.

A essa evidência, como observa Mello Filho (2010, p. 61).

> Editamos a Constituição Federal de 1988 e estamos, até hoje, discutindo a proteção contra a dispensa arbitrária, sem possibilidade de limitação dessa denúncia vazia, que torna trabalhadores com dez, vinte ou trinta anos objetos, que são jogados fora quando não têm mais a mesma produtividade ou a mesma capacidade.

A Convenção n° 158 da OIT tentou fazer o que o Estado brasileiro se recusa até hoje: valer o princípio da dignidade humana para o trabalhador e protegê-lo contra as injustiças das relações de emprego.

Assim compreende Pires (2019, p.175), que atribui ao Tratado o papel de referência para a formulação de mecanismos de promoção e preservação do emprego.

> Diante do atual quadro de instabilidade na retomada de empregos formais, de redução tuitiva dos empregados sob contratos atípicos, de diminuição de renda da massa assalariada e de baixa produção de instrumentos normativos entre as categorias profissionais e econômicas, mostra-se premente a necessidade de pensarmos mecanismos de promoção e preservação do emprego, tendo na Convenção n. 158 da OIT o pilar de referência de sua normatização.

A motivação na dispensa, nesse estágio da realidade laboral, deixou de ser um marco evolutivo para se tornar um remédio a fim de tentar curar as mazelas da relação de emprego.

Seja com o entendimento dado pelo art. 4 do Tratado internacional ou pelos direitos previstos em eventual lei complementar, na hipótese remota do Congresso Nacional se responsabilizar por sua omissão, o essencial é fornecer segurança ao trabalhador brasileiro visando sanar os problemas por eles enfrentados.

Racionalizar a relação de emprego, restabelecer o mínimo de equilíbrio contratual, reduzir a discriminação e melhorar a capacitação do empregado são algumas das vantagens promovidas pela motivação no término da relação contratual.

Este é o entendimento de Cheadle (2010, p. 54) ao analisar os benefícios que poderiam ser angariados pela classe trabalhadora com o direito à motivação no término do vínculo, e os seus reflexos nas relações de trabalho.

> Resumindo, se examinarmos os benefícios, estes são a redução da desigualdade, da insegurança e do conflito social. Se examinarmos a legislação trabalhista em geral, caso o empregador não puder simplesmente substituir os empregados, irá escolhê-los melhor. E irá basicamente investir em treiná-los, caso o desempenho deles não esteja adequado. Isso significa que há benefícios que advêm desse tipo de legislação.

Se tal direito não tivesse a capacidade de alterar significativamente o vínculo empregatício a favor do trabalhador, ele não teria sofrido tanta oposição por parte dos empregadores, que tendem a responder na mesma proporção para rechaçar a vantagem concedida.

A militância contrária por parte da classe empresarial demonstra como deter o controle total sobre o término contratual é fundamental para a concretização do domínio do empresário.

A dispensa contratual não pode ser utilizada como moeda de troca em uma relação de emprego, sob pena de invalidar todo o sistema juslaboral fundado ao redor do trabalhador para garantir o reconhecimento social do obreiro.

Em uma sociedade na qual a rescisão imotivada por parte do empregador é um perigo constante, não se é possível discutir o progresso da relação contratual, a obtenção de novos direitos e a reivindicação por melhorias, sob pena de ser retaliado.

Como leciona Souto (2004), “a constante ameaça do desemprego, sem um contraponto efetivo do direito, representa, ademais, a possibilidade concreta de

considerar possível agredir a ordem jurídica e à própria nação brasileira, impunemente.”

A manutenção da cultura da dispensa arbitrária nos moldes atuais legitima casos em que a demissão é o movimento natural para o trabalhador que tenta sair do patamar indigno que fica submetido.

Para exemplificar, segundo reportagem de Páz (2026), Ingrid, trabalhadora de limpeza urbana de Santa Catarina, foi convenientemente demitida após denunciar descaso por parte da empresa, que não oferecia água nem banheiros para os seus funcionários.

Quando questionada sobre a razão de ter sido desligada, a funcionária informou: “eles nunca apresentam justificativa. Imagino que tenham medo de que eu puxe uma greve”, bem como demonstrou sua compreensão sobre o ocorrido: “fico triste porque as gurias ficaram lá. Eu fui usada meio como um aviso: se você pedir direitos e aumento de salário, é rua”.

Por sua vez, ao ser abordada, a empresa respondeu alegando que não poderia dar detalhes sobre os motivos da demissão por normas internas e questões éticas, ao passo que afirmava que a funcionária teve “agravantes em que deixou a desejar na execução do serviço”, mas sem dar a empregada a possibilidade de se defender das acusações.

Outra ocorrência é a de um empregado que, após depor em ação trabalhista de colega, foi demitido imotivadamente, com posterior constatação pela justiça do trabalho da correlação dos fatos e o caráter discriminatório da dispensa (Brasil, 2025).

Os casos apresentados não são exceção; infelizmente, são a regra. Solicitar direitos, reivindicar garantias e apoiar a categoria virou sinônimo de demissão por parte do empregador.

A justiça social, mesmo atuante em prol da causa operária, não tem a aptidão de resolver um problema estrutural e de contemplar todos os casos em que há discriminação na rescisão, dada a sua quantidade.

É para evitar situações como essas que se faz necessária a efetiva garantia do emprego prevista na constituição e a sua consequente necessidade de motivação no término da relação contratual.

O sistema de segurança do trabalhador não será possível enquanto não ocorrer o devido fortalecimento daqueles que o integram, com o fortalecimento das entidades sindicais, a adequação ao progresso internacional, o restabelecimento do caráter protetivo da justiça especializada e a eficácia das normas de proteção e garantia do trabalhador.

Durante o período em que o contrato de trabalho continue a ser analisado como um mero laço econômico ou uma mão de obra barata, não será possível alcançar novamente o patamar mínimo de civilidade equivalente ao fornecido pela CLT em sua época.

No Brasil, trabalhar figura como sinônimo de subserviência, de controle irrestrito, de injustiça e de precarização, o que não condiz com a relevância social que a ele está vinculado.

Garantir a efetiva permanência do trabalhador no emprego e a motivação no término do vínculo são apenas algumas das diversas ações que se fazem necessárias para resolver a cultura da dispensa arbitrária.

Nas palavras de Henrique (2010, p. 75-76), ex-presidente da CUT, a demanda central da classe trabalhadora se pauta na dignidade das relações de emprego:

> Não estamos pedindo estabilidade no emprego. Deveríamos, até porque, com pleno emprego, com ganhos enormes como está acontecendo, podemos até avançar para isso. Mas não estamos pedindo estabilidade no emprego. Só estamos querendo respeito. Só estamos querendo que nos chamem para dizer por que se está demitindo uma pessoa. Só isso. “Estou demitindo porque eu quero”. Mas isso não é explicação. Tem de haver uma explicação. No caso da demissão injustificada, para grande parte dos trabalhadores, o trabalhador chega em casa, seja mulher, seja homem, para falar com sua família que foi demitido; aí lhe perguntam: “Por quê?”. Ele diz: “Não sei; a empresa está dando lucro, tem resultado positivo, está tendo resultados satisfatórios, mas fui mandado embora”. Muito provavelmente para contratar outro ganhando menos, que é o que está acontecendo na grande parte das empresas no Brasil, infelizmente

Não é possível reaver os anos perdidos em que a cultura da dispensa arbitrária predominou no Brasil; todavia, não se pode permitir que ela continue a prosperar nas relações laborais.

A garantia do emprego é um dever da sociedade brasileira e o brasileiro apenas conseguirá alcançar o patamar de bem-estar social quando cumprir com a sua obrigação.

Os trabalhadores brasileiros merecem reconhecimento social, segurança no ambiente de trabalho e ter seus direitos efetivados, mas, antes de tudo, merecem ser respeitados.

5 CONCLUSÃO

Analisando o processo de desenvolvimento de políticas voltadas para a manutenção e continuidade do trabalhador no emprego, observa-se que a proteção constitucional a dispensa arbitrária não cumpriu o seu papel de elaborar uma verdadeira defesa contra a injustiça contratual.

O direito à estabilidade decenal e à indenização por antiguidade serviam, ainda que sob controvérsias, ao papel de promover a permanência do trabalhador no vínculo empregatício, como resultado do patamar civilizatório fornecido pela CLT.

A união entre a coletividade sindical, a justiça social, os avanços globais de matéria trabalhista e a positivação dos direitos dos trabalhadores atuaram como o sistema de defesa do obreiro para a preservação do seu trabalho.

Todavia, em um cenário de evidente precarização dos direitos trabalhistas, enfraqueceu-se a manutenção do vínculo com a criação do FGTS, facilitando o desligamento do empregado e propagando a cultura da dispensa arbitrária.

A Constituição de 1988 elaborou um marco social para os direitos trabalhistas ao elevá-los ao patamar de direitos fundamentais; todavia, restringiu a efetividade desse direito à proteção contra a dispensa arbitrária a uma eventual legislação posterior. Essa decisão criou um vácuo legislativo que resultou no esvaziamento da garantia constitucional e na perpetuação da imotivação contratual.

Nesse contexto, a Convenção n° 158 da OIT foi o único instrumento jurídico que se propôs a desenvolver um mecanismo que suprisse a necessidade de proteção por parte do trabalhador e, racionalizando o vínculo empregatício, fomentasse a plena eficácia para a proteção contra a dispensa.

Não havia óbice material ou formal para a integração do tratado ao ordenamento jurídico pátrio; contudo, dado o cenário neoliberal vigente na época, encontraram-se barreiras que minaram a possibilidade de segurança do trabalhador, impedindo a plena aplicação dos conceitos do Tratado.

Essa afronta, manifestada pela Denúncia da Convenção, resultou no cenário atual de gritante desvalorização do trabalhador brasileiro e do serviço por ele realizado, impactando diretamente na qualidade do serviço e na capacitação do empregado.

A exclusão do Tratado internacional limitou a aplicação do instituto da garantia do emprego a casos específicos, não abarcando os trabalhadores privados, bem como atribuiu caráter residual à necessidade de motivação contratual.

A atuação, ou ausência dela, dos três Poderes do Estado Democrático de Direito no sentido de inviabilizar a plena garantia dos empregados, demonstra uma atuação estatal favorável aos interesses do capital e contrária aos direitos dos trabalhadores.

Por consequência, houve a manutenção da cultura de dispensa injusta, gerando prejuízos nefastos para o trabalhador brasileiro, desde fatores psicossociais, tais como a insegurança laboral, até a ameaça do desemprego e a subserviência da relação contratual, bem como, atingindo o emprego em si, com altos índices de rotatividade empresarial, baixa qualidade do serviço realizado, aumentos exponenciais de pedidos de demissão e proliferação de dispensas discriminatórias.

Conclui-se, que a plena garantia de emprego, pautada na motivação contratual, tinha o escopo de impedir a abusividade nas relações de emprego e restabelecer o equilíbrio contratual, dada a relevância inerente que o trabalho ocupa na sociedade brasileira.

A mudança paradigmática de interromper a análise do contrato de trabalho como fator puramente econômico e reconhecer nele a necessidade de valorização social e motivação para o seu término representaria um avanço social em direção à segurança dos trabalhadores.

Os benefícios de redução do desemprego, investimento na capacitação do funcionário e aumento da produtividade laboral demonstram que a motivação contratual figura como o mecanismo necessário para fazer valer o direito constitucional da proteção contra a dispensa arbitrária.

É, portanto, fundamental a adequação do cenário de retrocesso no contexto brasileiro para a modernização dos vínculos laborais e subsequente inserção da justificativa nas rescisões, para concretizar o pleno direito à proteção laboral, em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. Rev katálysis [Internet]. 2009. Jul;12(2):188–97. disponivel em: https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008

ARAÚJO, Jailton Macena de. VALOR SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: INSTRUMENTO DE PROMOÇÃO DE CIDADANIA E DE RESISTÊNCIA À PRECARIZAÇÃO. Revista de Direito Brasileira, Florianópolis, Brasil, v. 16, n. 7, p. 115–134, 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v16i7.3058. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058. Acesso em: 19 fev. 2026.

BARAN, Kelly Pauline. A eficácia da Convenção n. 158, da OIT vinculada ao seu conteúdo normativo de proteção aos direitos fundamentais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 5, n. 48, p. 94-103, mar. 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. Reflexões sobre a Convenção nº 158 da OIT como norma regulamentadora da vedação às despedidas arbitrárias ou sem justa causa. Rio de Janeiro: Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região, v. 20, n. 46, jan./dez. 2009.

BERZOINI, Ricardo; VACCARI NETO, João. Um gesto contra a CUT de um homem só. Folha de S.Paulo, São Paulo, 13 ago. 1997. Opinião. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1997/8/13/opiniao/8.html. Acesso em: 16 mar. 2026.

BIAVASCHI, Magda Barros. O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2005. 2v. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em: 20.500.12733/1602854. Acesso em: 23 fev. 2026.

BIAVASCHI, Magda Barros. Convenção 158 da OIT, o direito ao emprego e as dificuldade de implementação no Brasil: contradições e tensões sociais. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; PIRES, Rosemary de Oliveira (org.). Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. v. 3. (Coleção Internacional do Trabalho). E-book.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão rejeita norma da OIT sobre demissão injustificada. Brasília, 18 abr. 2008. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/120317-comissao-rejeita-norma-da-oit-sobre-demissao-injustificada/. Acesso em: 15 mar. 2026

BRASIL. Câmara dos Deputados. Diário da Câmara dos Deputados. Brasília, DF, 26 nov. 1996. Disponível em: https://imagem.camara.leg.br/Imagem/d/pdf/DCD26NOV1996. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Rio de Janeiro, 16 jul. 1934. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. Rio de Janeiro, 10 nov. 1937. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1946). Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Rio de Janeiro, 18 set. 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ Constituiçao.htm. Acesso em: 06 nov. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966. Disciplina as relações jurídicas do pessoal que integra o sistema de atividades portuárias; altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0003.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.html. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponivel em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/19276?locale-attribute=es. Acesso em 13 nov. 2025.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992. Aprova o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1992. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-norma-pl.html. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1855.htm. Acesso em: 2 mar. 2026.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da Organização Internacional do Trabalho - OIT nº 158,

relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019].

BRASIL. Decreto nº 68.796, de 23 de junho de 1971. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT de nº 81, Concernente à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio. Brasília, DF: Presidência da República, 1971. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-68796-23-junho-1971-410566-norma-pe.html. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Decreto nº 70.224, de 1º de março de 1972. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT de número 96, Concernente às Agências Remuneradas de Colocação. Brasília, DF: Presidência da República, 1972. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-70224-1-marco-1972-418519-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Brasília, DF: Presidência da República, 1962. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 4.214, de 2 de março de 1963. Dispõe sobre o "Estatuto do Trabalhador Rural". Brasília, DF: Presidência da República, 1963. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4214.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1964. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l4330.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sôbre o Trabalho Temporário nas Emprêsas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Dispõe sôbre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. Rio de

Janeiro: Presidência da República, 1949. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 10 mar. 2026

BRASIL. Lei nº 62, de 5 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [1935]. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-62-5-junho-1935-557023-publicacaooriginal-77282-pl.html. Acesso em: 8 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 20 mar. 2026.

BRASIL. Senado Federal. Aos 35 anos, Constituição tem mais de 160 dispositivos não regulamentados. Texto de Ricardo Westin. Brasília: Agência Senado, 26 out. 2023. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/10/aos-35-anos-constituicao-tem-mais-de-160-dispositivos-nao-regulamentados. Acesso em: 15 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Recurso Extraordinário 688.267 Ceará. Repercussão Geral - Tema 1022. Relator: Min. Alexandre de Moraes. Redator do acórdão: Min. Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 28 de fevereiro de 2024. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 29 abr. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4245763&numeroProcesso=688267&classeProcesso=RE&numeroTema=1022. Acesso em: 17 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1.480-3/Distrito Federal (Medida Liminar). Relator: Min. Celso de Mello. Data de julgamento: 4 de setembro de 1997. Diário da Justiça, Brasília, DF, 18 maio 2001. Ementário n.º 2031-2, p. 213.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Empregado demitido por depor em ação trabalhista de colega é indenizado em R$ 15 mil. Campinas, 13 nov. 2025. Disponível em: https://trt15.jus.br/noticia/2025/empregado-demitido-por-depor-em-acao-trabalhista-de-colega-e-indenizado-em-r-15-mil. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual. Notícias TRT5, Salvador, [ano de publicação da matéria]. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual. Acesso em: 16 mar. 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). Dissídio Coletivo de Greve nº 1000908-83.2021.5.00.0000. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, DF, 15 maio 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 22 maio 2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº 0000048-55.2022.5.11.0551. Tema 130. É válida a dispensa imotivada de empregado admitido anteriormente à privatização, ainda que norma interna preexistente à sucessão estabeleça procedimentos e vedações ao desligamento. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, 22 maio 2025. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR130.pdf/c9b3f33e-09f7-f438-edd6-901e188f2ed8?t=1747674674969. Acesso em: 18 mar. 2026.

CALCINI, Ricardo Souza; ARAÚJO, Felipe Camargo de. 80 anos da Justiça do Trabalho: uma história de proteção dos direitos sociais. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 21-35, abr./jun. 2021.

CAMPINAS. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Proc. 00935.2002.088.15.00-3 – RO 15846/04-PATR). 6ª T. – Rel. Juiz Jorge Luiz Souto Maior. DOESP 07.05.2004

CAMPOS, André Gambier. Setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: KREIN, José Dari et al. (Org.). Regulação do trabalho e instituições públicas. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. p. 73-85.

CARRANÇA, Thais. Como 13º salário surgiu de greve geral após vitória do Brasil na Copa de 1962. BBC News Brasil, 26 nov. 2024. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/articles/c2ln4p18r2ro. Acesso em: 13 mar. 2026

CHEADLE, Halton. A proibição da despedida arbitrária nas legislações nacionais: uma perspectiva de Direito Comparado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 4, p. 50-55, out./dez. 2010

COSTA. Orlando Teixeira da. A nova constituição: estabilidade e jornada de trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 56, p. 45-47, 1987.

CRUZ, Claudia Ferreira; GAELZER, Eduardo Gomes. Considerações sobre a criação da CLT: houve influência da Organização Internacional do Trabalho? Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre, v. 51, n. 50, p. 37-49, 2022-2023

DELGADO, Mauricio José Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. ed., rev., atual e ampl., São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Justiça do Trabalho: 70 anos de justiça social. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 77, n. 2, p. 103-115, abr./jun. 2011.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 268-294, abr./jun. 2013.

FONTENELLE, André. Em 1967, FGTS substituiu estabilidade no emprego. Senado Notícias, Brasília, 5 maio 2017. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/05/em-1967-fgts-substituiu-estabilidade-no-emprego. Acesso em: 8 fev. 2026.

G1. Número de pedidos de demissão bate recorde histórico em um ano. Rio de Janeiro: Jornal Nacional, 25 dez. 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2024/12/25/numero-de-pedidos-de-demissao-bate-recorde-historico-em-um-ano.ghtml. Acesso em: 15 mar. 2026.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A Convenção número 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 5, n. 48, p. 7-34, mar. 2016.

GOULART, João; Discursos selecionados do presidente João Goulart / organização de Wanielle Brito Marcelino. - Brasília : FUNAG, 2009.

HEINEN, L. (2012). Estabilidade. Revista Eletrônica: Acórdãos, sentenças, Ementas, Artigos E informações, 8(139). https://doi.org/10.70940/relet.2012.452

HENRIQUE, Arthur. A importância da Convenção nº 158 da OIT para o trabalhador brasileiro. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 4, p. 69-76, out./dez. 2010

JANUÁRIO, Gustavo Roberto. Fim da estabilidade? Consequências da PEC 32 para as políticas públicas. JOTA, 23 set. 2025. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/fim-da-estabilidade-consequencias-da-pec-32-para-as-politicas-publicas. Acesso em: 18 mar. 2026.

KOBORI, José. O Fim da Escala 6 X 1. YouTube, 13 nov. 2024. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=K5gc5_r2QdM. Acesso em: 13 mar. 2026.

KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 14, n. 2, 2011

L&E GLOBAL KNOWLEDGE CENTER. Rescisão de contratos de trabalho na Alemanha. [S. l.]: L&E Global, [2024]. Disponível em: https://leglobal.law/countries/germany/employment-law/employment-law-overview-germany/07-termination-of-employment-contracts/. Acesso em: 4 mar. 2026.

LEITE, C. H. B; MOREIRA, N. C.. A EFICÁCIA DA CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Os instrumentos normativos: tratados e convenções internacionais [livro eletrônico], volume 3, 1.ed., p. 302 a 338, São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948. p. 3-10.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de. A proteção contra a despedida arbitrária e o princípio da dignidade do ser humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 4, p. 56-62, out./dez. 2010

MELLO, Marco Aurélio Mendes de Farias. Justiça do trabalho: 70 anos. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 33-39, abr./jun. 2011.

NETTO, J. P. Pequena história da ditadura militar brasileira (1964-1985). São Paulo: Cortez, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. R119 - Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963 (núm. 119). Genebra: OIT, 1963. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:8626491207254::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y:. Acesso em: 23 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Ratificaciones de C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Genebra: NORMLEX, 2024. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11300:::::P11300_INSTRUMENT_SORT:1. Acesso em: 4 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 166 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Genebra: OIT, 22 jun. 1982. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO. Acesso em: 10 mar. 2026.

PAULA, Gabriel Borasque de. Dispensa imotivada "motivada": a (des)necessidade de fundamentação na resilição sem justa causa à luz do direito constitucional à informação. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 19, n. 28, p. 271-296, 2016

PÁZ, Marci. Gari que denunciou água e banheiro negados é demitida em SC: 'Fui usada como um aviso'. ND Mais, Chapecó, 6 mar. 2026. Disponível em: https://ndmais.com.br/comportamento/garis-trabalhadora-que-denunciou-banheiro-negado-e-demitida-em-sc/. Acesso em: 18 mar. 2026.

PETRAS, James. Neoliberalismo: América Latina, Estados Unidos e Europa. Blumenau: Furb, 1999.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; PRATA, Lucília Alcione. O tratamento da questão econômica na história constitucional brasileira. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 50, n. 80, p. 227-254, jul./dez. 2009.

PIRES, Rosemary de Oliveira. Convenção n. 158 da OIT: um modelo ético na condução das dispensas arbitrárias e na análise dos danos morais decorrentes. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 157-177, ago. 2019.

REINER, Eduardo; BARACAT, Eduardo Milléo. A extinção do Ministério do Trabalho e seus efeitos na efetividade dos direitos trabalhistas no Brasil. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 91, p. 121-136, ago. 2020.

SCHNELL, Fernando. Abordagem histórica e teleológica do princípio da continuidade da relação de emprego. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 7, n. 123, p. 64-75, ago. 2011.

SCHNELL, Fernando. Grandes vetores hermenêuticos na temática da estabilidade: drittwirkung: a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais: a importância da Convenção 158 da OIT: pulverização do direito à estabilidade no emprego na ordem jurídica mundial. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 7, n. 118, p. 82-88, maio 2011.

SILVA, Mauri Antônio e; LARA, Ricardo. A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 122, p. 223-242, abr./jun. 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/0101-6628.023.
SILVA, Claudiane Torres da. A ditadura civil-militar e o Direito do Trabalho no Brasil., São Paulo. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História, São Paulo: ANPUH, 2011. p. 1-13.

SOARES FILHO, José. A Convenção nº 158 da OIT e a questão relativa à constitucionalidade em face do direito interno brasileiro. APET, 29 fev. 2012. Disponível em: https://apet.org.br/artigos/a-convencao-no-158-da-oit-e-a-questao-relativa-a-constitucionalidade-em-face-do-direito-interno-brasileiro/. Acesso em: 23 de fev. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. Revista de direito do trabalho, São Paulo, v. 30, n. 116, p. 110-125, out./2004.

SOUZA, Ilan Fonseca de. Autoritarismo e forma o do Direito do Trabalho no Brasil até a CLT: do trabalho escravo ao trabalho an logo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 89, n. 1, p. 93-112, jan./mar. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Supremo valida decreto que desobrigou Brasil de cumprir norma internacional sobre demissão sem justa causa. Notícias STF, Brasília, DF, 20 jun. 2023. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/supremo-valida-decreto-que-desobrigou-brasil-de-cumprir-norma-internacional-sobre-demissao-sem-justa-causa/#:~:text=O%20Plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,Confira%20o%20resumo%20do%20julgamento. Acesso em: 17 nov. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 55, p. 105-116, 1986.

SUSSEKIND, Arnaldo. Garantia contra a Despedida Arbitrária. REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: órgão oficial da Justiça do Trabalho, Brasília, DF — Brasil, ano de 1987, São Paulo, LTr, 1988

TERRA, Luciana Soares Vidal. A estabilidade no emprego como concretização da dignidade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 23-46, jan./jun. 2010.

TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (TRT-2). Convenções da OIT. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/legislacao/convencoes-da-oit. Acesso em: 16 fev. 2026.

VARGAS, Getúlio. O patriotismo do trabalhador brasileiro e a política trabalhista do Governo: (Discurso pronunciado no Estádio do "Vasco da Gama", por ocasião das comemorações de 1º de maio de 1943). In: VARGAS, Getúlio. A Nova Política do Brasil. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. p. 31-37. Disponível no acervo da Biblioteca Nacional.

VIANA, Márcio Túlio 70 anos de CLT ¸ uma história de trabalhadores Márcio Túlio Viana ; [Revisão¸ Mari Lúcia Del Fiaco]. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.