

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE**

STEPHANIE DA CONCEIÇÃO ZACARIAS

**EFICÁCIA JURÍDICA DA PROTEÇÃO ESTABELECIDADA NO ARTIGO 7º, I
DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.**

**João Monlevade
2017**

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADÉ**

STEPHANIE DA CONCEIÇÃO ZACARIAS

**EFICÁCIA JURÍDICA DA PROTEÇÃO ESTABELECIDADA NO ARTIGO 7º, I
DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Faculdade Doctum de João Monlevade,
como requisito parcial à obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Prof. Orientador: Francisco Henrique
Otoni de Barros.

**João Monlevade
2017**

FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: EFICÁCIA JURÍDICA DA PROTEÇÃO ESTABELECIDADA NO ARTIGO 7º, I DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, elaborado pela aluna STEPHANNIE DA CONCEIÇÃO ZACARIAS foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da Faculdades Doctum de João Monlevade, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

João Monlevade, ___ de _____ 2017

Francisco Henrique Otoni de Barros
Prof. Orientador

Nome Completo
Prof. Examinador 1

Nome Completo
Prof. Examinador 2

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação da Leis Trabalhista
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientações Jurisprudencial

RESUMO

O presente trabalho se destinará a analisar a eficácia do direito estabelecido no inciso I, do artigo 7º da Constituição Federal, e também a aplicabilidade da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho. No intuito de proteger a relação de emprego, o artigo 7º, inciso I, da CF/88, estabelece que é direito do empregado a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, no entanto, informa que lei complementar irá regulamentar esse direito e que também preverá indenização compensatória. Dentre outros direitos. Diante dessa redação existe importante controvérsia doutrinária e jurisprudencial acerca da eficácia jurídica do direito por ele estabelecido, que seja sua dependência de lei complementar ou se possui aplicabilidade imediata, para aplicação do direito em questão. Nesse contexto, também se questiona a aplicabilidade da Convenção 158 da OIT, no ordenamento pátrio, visto que versa sobre o término da relação de emprego, posto a inconstitucionalidade da denúncia. Mediante estudo da legislação nacional e internacional, doutrina e jurisprudência, a eficácia do artigo 7º, inciso I, da CF/88, compreende-se ser limitada, por prevalecer o entendimento majoritário do direito potestativo do empregador de dispensar. Compreende-se também pela inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 158 da OIT, por não haver a participação do Congresso Nacional, em sua denúncia assim a presente Convenção é adequada a vigora com lei complementar do artigo 7º, inciso I, da CF/88.

Palavras Chaves: artigo 7º, Convenção 158, eficácia, aplicabilidade, denúncia, vigência.

ABSTRACT

The present work will be used to analyze the effectiveness of the right established in item I, of article 7 of constitution n 158 of the International Labor Organization. In order to protect the employment relationship, the article 7, item I of the Federal Constitution 1988, establishes that the employess is right to protection against arbitrary or unjustified dismissal, however, informs that a complementary law will regulate this right and that it also provides compensatory indemnification, among other rights. Faced with this wording there is an important doctrinal ans jurisprudential controversy about the legal effectiveness of the law established by it, which is it's dependence an complementary law or if it has immediate applicability, for the application of the right in question. In this context, the applicability of Convention 158 of the International Labor Organization, in the country's legal order, is also questioned since it concerns the termination of the employment relationship, since the complaint is unconstitutional. By means of a study of national and international legislation, doctrine or jurisprudence, the effectiveness of article 7, item I, of the federal constitution 1988, it is understood to be limited, since the majority of the employer's right of dispensation prevails. It is also understood by the unconstitutionality of the denunciation of Convention 158 of the International Labor Organization, since there is no participation of the national congress, in its denunciation, so the present convention is adequate to be in force with a complementary law of article 7, item I, of the federal constitution 1988.

KeyWords: Article 7, Convention 158, effectiveness, applicability, denunciation, validity.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	DIREITO DO	
	TRABALHO	11
2.1	Introdução ao Direito do Trabalho	11
2.2	Direito do Trabalho no Brasil	13
2.3	Definição do Direito do Trabalho.....	13
3	CONTRATO DE TRABALHO.....	15
3.1	Características do Contrato de	
	Trabalho.....	15
3.2	Formas de extinção do Contrato de	
	Trabalho.....	16
3.3	Princípios norteadores do Contrato de	
	Trabalho.....	17
4	CONTROVÉRCIA ACERCA DA EFICÁCIA JURÍDICA DO ARTIGO	
7º,I	DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	
	1988	19
5	CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL	
	DOTRABALHO.....	23
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
	REFERENCIAS	

1 INTRODUÇÃO

O Direito é uma construção da inteligência humana, que norteia a vida em sociedade e visa o alcance da justiça social. Um dos seus ramos é o Direito do Trabalho, que objetiva a tutela do trabalhador que labora na condição de empregado, promovendo a melhoria da condição social e econômica desse trabalhador, com a preservação da sua dignidade no ambiente de trabalho. A relação de trabalho é o gênero, que engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem, com vistas ao alcance de determinadas utilidades.

A relação de emprego é caracterizada pela prestação de serviço por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada a empregador, seja ele, pessoa física ou jurídica. Estando presentes esses elementos fáticos jurídicos, restará configurada a relação emprego. A relação de emprego corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho. O trabalhador é a parte hipossuficiente na relação de emprego, que é a modalidade de relação de trabalho que abarca um número maior de trabalhadores.

Um dos princípios que informa o Direito do Trabalho é o princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que o Direito do Trabalho busca promover a continuidade do vínculo empregatício, em razão das várias repercussões favoráveis que os vínculos de longa duração trazem para o trabalhador, para a empresa e para a sociedade. Por essa razão, o Direito do Trabalho estabelece, que, em regra, o contrato de trabalho deve ser firmado por prazo indeterminado, ou seja, o contrato de trabalho deve ser preservado, de modo a evitar a precarização das relações de trabalho.

No intuito de proteger a relação de emprego, o artigo 7º, inciso I, da CF/88, estabelece que é direito do empregado a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, no entanto, informa que lei complementar irá regulamentar esse direito e que também preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Diante da redação desse dispositivo, existe importante controvérsia doutrinária e jurisprudencial acerca da eficácia jurídica do direito por ele estabelecido, quer seja: se a sua fruição depende de lei complementar ou se possui aplicabilidade imediata, não se fazendo necessária a utilização outras fontes normativas para aplicar o direito em questão.

Atualmente há forte corrente que entende que esse dispositivo possui eficácia limitada, que o empregador possui direito potestativo de dispensar os seus empregados, sem necessidade de motivação ou justificativa. Para essa corrente, regra geral, somente deveria ser motivada a dispensa do empregado que cometesse falta grave, nos moldes do artigo 482 da CLT.

Há também posicionamento contrário, que confere plena eficácia ao direito instituído no inciso I, do art. 7º, da CF/88, no sentido que a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa se trata de uma garantia constitucional dos trabalhadores, necessária para a promoção do princípio da dignidade humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (inciso III, do art. 1º, CF/88).

Nesse contexto, outro ponto que merece destaque, é a controvérsia acerca da Convenção n.º 158, da Organização Internacional do Trabalho, no Brasil, que discorre sobre o término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador: se essa Convenção está vigente ou não no Brasil; e se vigente, se esse diploma normativo poderá regulamentar o direito à proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado, estabelecido no inciso I, do art. 7º, da CF/88. O estudo desses temas se mostra de extrema relevância, pois na sociedade atual existem milhares de pessoas trabalhando na condição de empregados, e as dispensas arbitrárias ou sem justa causa tornam ainda mais desigual a relação jurídica empregatícia, em prejuízo do trabalhador, que é a parte mais fraca dessa relação.

A dispensa arbitrária ou sem justa causa torna a relação de emprego instável, visto que o empregado ficará à mercê das decisões unilaterais e imotivadas do empregador de permanecer ou não contratado.

As indagações do presente trabalho perpassa pela eficácia da norma estabelecida no artigo 7º, inciso I, da CF/88, que visa proteger a relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, ao entendimento do artigo 5º, §1º e 2º da CF/88, concede eficácia plena, por se tratar de um texto constitucional. Nesse contexto se despede a controvérsia acerca da Convenção 158 da OIT que pondera sobre a vigente no Brasil, caso vigente, no ordenamento jurídico pátrio, esse diploma normativo poderá regulamentar o direito à proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado, estabelecido no inciso I, do art. 7º, da CF/88.

Os métodos científicos utilizados para elaboração de pesquisa é de essencial importância, pois depende de um conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos para que seus objetivos sejam atingidos. Por meio desses métodos, que a pesquisa do Direito do Trabalho, destina a demonstrar a tutela do trabalhador em face do empregador na propositura de reclamação trabalhista.

O método Indutivo a ser utilizado a ser utilizado, que tem o conhecimento fundamentado na experiência, não levando em conta princípios preestabelecidos, nesse raciocínio indutivo, a generalização deriva de observações de casos da realidade concreta.

Por fim, os procedimentos técnicos terá o enfoque da Bibliográfica, por ser elaborada com base em material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponibilizado na internet.

Assim, mediante o estudo da legislação nacional e internacional, doutrinadores como Mauricio Goudinho Delgado, Jorge Luiz Souto Maior, jurisprudência, correlatas ao tema, o trabalho objetivará a analisar a eficácia do direito estabelecido no inciso I, do artigo 7º, da Constituição Federal, e também a aplicabilidade da Convenção nº 158, da OIT, ao ordenamento jurídico pátrio.

2 DIREITO DO TRABALHO

2.1 Introdução ao direito do trabalho

O trabalho é inerente ao homem, tanto que desde a Antiguidade o homem primitivo busca de forma incessante meios de satisfazer suas necessidades, como por exemplo, saciar sua fome, abrigar-se e defender-se, através de uma forma de trabalho.

Em todo o período remoto da história, o homem primitivo é conduzido pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, caçando, pescando e lutando contra o meio físico, contra os animais e contra seus semelhantes.

Na Idade Antiga, a primeira forma de trabalho conhecida é a escravidão, quando o homem começou a reunir-se em tribos iniciaram-se as lutas pelo poder e domínio. O escravo era considerado um objeto, uma coisa, eram os vencidos em guerras, não tinham nenhum direito, quanto mais trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*, senhor. O único direito que o escravo tinha era o direito de trabalhar (MARTINS, 2007, p. 4). O mesmo acontece no período feudal, mas os senhores feudais oferecia aos seus servos, proteção militar e política, em troca, os servos deveriam prestar serviços aos senhores, os serviços consistiam basicamente em entregar parte da produção que tinham obtido, em troca da utilização da terra.

Na Idade Média surge as corporações de ofícios, onde o trabalhador passar ser considerado pessoa, existindo três níveis de hierarquia: Os mestres, os companheiro e os aprendizes. Os mestres eram proprietários das oficinas, que treinava e preparava os aprendizes, os quais se submetiam a duras jornadas de trabalho e uma rigorosa disciplina. Quando o aprendiz já tinha adquirido um conhecimento amplo, passava então à condição de companheiro. Estes eram trabalhadores das oficinas e recebiam um pagamento do mestre pelos trabalhos realizados.

A Revolução Francesa propicia a base ideológica, suprimindo as corporações de ofícios que era tida como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa. Já a Revolução Industrial ofereceu a base econômica para que o Direito Trabalhista viesse a surgir. A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a

principal razão econômica que acarretou o surgimento do Direito do Trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado

Ainda com a industrialização, os direitos dos trabalhadores não eram regulamentados, pois o Estado interferia de forma mínima ou quase não interferia na economia.

E neste cenário que surge o Direito do Trabalho, com base em razões política e econômicas da Revolução Francesa e Industrial, os trabalhadores passam a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões. Passando pelas quatro fases principais da evolução do Direito do trabalho que ocorre de 1802 a 1919, sendo elas: *formação, intensificação, consolidação e autonomia*.

A formação é marcado pela Lei de Peel, na Inglaterra, onde destaca-se normas protetivas aos menores, não sendo permitida, a admissão de menores de 10 anos.

A segunda fase a intensificação é marcada pelo “Manifesto Comunista de 1848”, no qual surgiu o Ministério do Trabalho.

A terceira fase é chamada de Consolidação estende de 1890 a 1919, sendo marcado pela Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII. Destacando as Questões Social, referente ao socialismo, aos deveres do Estado, às atividades desenvolvidas pelas associações de empregados e de empregadores (MARTINEZ, 2010, p. 36), tratando especialmente da condição de trabalho do proletariado.

Após a Primeira Guerra, surge o movimento Constitucionalismo Social, com questões voltadas ao Direito social e preceitos sociais da pessoa, marcando a quarta e última fase, a autonomia, que teve no México em 1917 a primeira Constituição que estabelecia, jornada diária de 8 horas; jornada máxima noturna de 7 horas; a proibição do trabalho de menores de 12 anos; a limitação da jornada de menor de 16 anos para 6 horas; o descanso semanal; a proteção à maternidade; o direito ao salário mínimo; a igualdade salarial; a proteção contra acidentes no trabalho; o direito de sindicalização; o direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos; o direito à indenização de dispensa e seguros sociais. A segunda

Constituição a tratar do tema e a de Weimar em 1919, dentre outras coisas, ela estabeleceu a representação dos trabalhadores na empresa, criou sistema de seguro social e a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho. É marco dessa quarta fase o Tratado de Versalhes, que resulta na criação da OIT. E em 1948 é editada a Declaração do Direito Humanos.

2.1.1 Direito do trabalho no Brasil

O Brasil, seguindo a Revolução Francesa aboli as corporações de ofícios em 1824 a partir disso observa-se a presença do trabalho escravo, que paulatinamente foi substituída pela mão de obra proletária e em 1888 é editada a Lei Aurea.

Em 1891 é promulgada uma Constituição Federal, que garantiu a liberdade no exercício da qualquer profissão, da mesma forma que se assegurou a liberdade de associação. A primeira Constituição Federal a tratar de Direito do Trabalho, ocorre em 1934, elencando em seus artigos normas acerca de salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical.

Após essa Constituição o Brasil tem um cenário político movimento, destacando o Decreto lei nº 5.452/43 no qual surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, (CLT), nos anos de 1962 e 1966, há o reconhecimento de direitos trabalhistas como, a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve haja vista já ter sido garantido e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Se tem outra duas constituição a de 1967 e 1969.

Por fim, é promulgada a Constituição de 1988, vigente atualmente e que garante modificações expressivas ao Direito do trabalho.

2.1.2 Definição do direito do trabalho

O direito do trabalho é definido como o conjunto de normas jurídicas a tutelar as relações entre empregados e empregadores, no Brasil fundamentado na CLT, com distinção entre o ramo individual e o ramo coletivo do direito do trabalho, no qual o direito individual do trabalho, rege as relações individuais, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e a prestação de trabalho por pessoa física,

remunerado, de forma não-eventual, subordinado e pessoal. Delgado (2005, p.49) define o direito individual como sendo:

O Direito Individual do Trabalho define-se como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.

O direito coletivo do trabalho é o conjunto de normas que consideram empregados e empregadores coletivamente, principalmente na forma de entidades sindicais, versando, sobre as organizações sindicais, sua estrutura, suas relações representando as categorias profissionais e econômicas entre outros.

Nesse mesmo sentido Delgado (2005, p.51) afirma:

Direito Coletivo do Trabalho pode ser definido como o complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas associações.

O Direito do Trabalho tem como função a melhorias das condições de pacto da força de trabalho na ordem socioeconômica; modernização da legislação de forma progressista; e o caráter civilizatório e democrático. O Direito do Trabalho objetiva a tutelar o trabalhador que labora na condição de empregado, promovendo a melhoria da condição social e econômica desse trabalhador, com a preservação de sua dignidade no ambiente jus laboral, a partir disso, temos a relação de trabalho que é um gênero, que irá englobar a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de prestação de trabalho por uma pessoa física a outrem. A relação de emprego é caracterizada pela prestação de serviço por pessoa física, com personalidade, de forma não eventual onerosa e subordinada a empregador, seja ele pessoa física ou jurídica.

É o que afirma Delgado (2007, p.455):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...]A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo

legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.

A relação de emprego é específica não se confundido com as demais modalidades, o trabalhador é parte hipossuficiente na relação de emprego, que é a modalidade de relação de trabalho que abarca um número maior de trabalhadores.

3 CONTRATO DE TRABALHO

Nesse contexto temos o contrato de trabalho que é o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa se obriga perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços. Sendo os elementos da relação empregatícia, a subordinação jurídica; pessoalidade; pessoa física; não-eventualidade e onerosidade.

Segundo o caput do artigo 442 da CLT, o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, gerado pela vontade das partes.

3.1 Características do contrato de trabalho

O contrato de trabalho é um acordo de Direito Privado, consensual sucessivo ao tempo, sinalagmático, oneroso, dotado de alteridade e intuito personae quanto ao empregado. É um contrato de direito privado por sua natureza privada dos indivíduos pactuantes. É um contrato consensual, pois não se sujeita às regras formais e solenes, podendo ser pactuado tacitamente. Havendo algumas exceções de contratos que necessitam de algumas formalidades. Conforme os art. 442 e 443 da CLT:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório
- c) de contrato de experiência. (BRASIL. Lei n 5.452, 1943).

Contrato sucessivo ao tempo são aquele no qual suas prestações se sucedem no tempo ao longo do prazo contratual. É uma relação na qual há o princípio da continuidade da relação de emprego

É tido como sinalagmático por resultar de obrigações opostas. Há reciprocidade entre as obrigações contratuais, que levam a um equilíbrio de suas prestações. É oneroso porque cada parte contribui com uma obrigação economicamente mensurável. Não sendo um exemplo o trabalho voluntário, pois não possui a característica da onerosidade. Contrato dotado de alteridade é aquele no qual o risco recai sobre o empregador, é inerente à prestação de serviços e a seu resultado, além dos riscos do próprio empreendimento empresarial. O intuito personae é uma característica relativa ao empregado. O empregado é o sujeito que deve realizar o objeto do contrato, de forma pessoal. Esta característica não abrange o empregador, podendo o mesmo ser sucedido. O empregado é contrato por suas características pessoais.

3.2 Formas de extinção do contrato de trabalho

As formas de extinção do contrato de trabalho encontra previsão na Consolidação das Leis do Trabalho Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, através do Título IV, Capítulo V, artigos 477 a 486, podendo ser , por decisão do empregador; iniciativa do empregado; comum acordo entre as partes; desaparecimento de uma das partes da relação jurídica, e ou contrato por prazo determinado.

A legislação brasileira admite que o empregador possa dispensar seu colaborador quando achar melhor, o empregador possui direito potestativo de dispensar, sem necessidade de motivação ou justificativa. Outra forma de extinção do contrato por parte do empregador seria a por justa causa. Essa dispensa elencada no artigo 482 da CLT, se dá em razão do empregado ter cometido falta grave, que impossibilite a continuidade da relação de emprego. A extinção por decisão do empregado, é expresso pelo desejo do mesmo de não continuar mais trabalhando para o empregador e neste caso, se faz necessário rescindir o contrato de trabalho.

A extinção acordada entre as partes é quando o empregador e empregado acordam em rescindir o contrato de trabalho de forma consensual. Nesse caso, algumas verbas rescisórias poderão ser negociadas, salvo as verbas salariais e as férias vencidas. Podendo se dá por culpa recíproca quando empregado e empregador dão causa para o fim da relação de emprego.

Extinção por desaparecimento de um dos sujeitos, nessa modalidade temos a morte de umas das partes, seja o empregado ou empregador, ou por extinção da empresa. Por fim pode haver a extinção do contrato de trabalho por tempo determinado, no qual o contrato é pactuado com um prazo determinado e no final do decurso do prazo se extingue.

3.3 Princípios norteadores ao contrato de trabalho

Na relação de emprego se aplica alguns princípios jurídicos de suma importância para o pacto jus laboral destacando se a dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (inciso III, do art. 1º, CF/88), protegendo a integridade, dignidade, a liberdade, a igualdade, a intimidade, a privacidade, o trabalho, a saúde, a educação, a propriedade do trabalhador, de forma a garantir condições laborais saudáveis e dignas. Atrelado a esse princípio tem se a valorização social do trabalho cujo a função é ofertar trabalho, de forma lícita ao indivíduo possibilitando o cumprimento de seu dever de trabalhar sem restrições de qualquer espécie, havendo ampla liberdade de iniciativa. Cabendo ao Estado proporcionar oportunidades a todos.

Nesse contexto o princípio protetivo, se respalda na tutela do trabalhador no pacto laboral, por ser parte hipossuficiente na relação de trabalho, perpassando ao princípios anteriores ao garantir sua integridade e dignidade bem como sua valorização no cumprimento do labor. Nesse sentido:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, fluindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2011, p. 192).

Um dos princípios a informa o Direito do Trabalho e o princípio da continuidade da relação de emprego, o Direito busca promover a continuidade do vínculo empregatício, em razão das repercussões favoráveis, que o vínculo de longa duração ocasiona para o trabalhador. Por esse motivo, o Direito do trabalho estabelece, que via de regra, o contrato de trabalho deve ser firmado por prazo indeterminado, de modo a evitar a precarização da relações de trabalho. Por tais princípios se dá a proteção da relação de emprego na legislação nacional, ao promover a valorização do trabalho e da dignidade humana a CR/88, garantindo a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Nos casos de dispensa arbitrária ou sem justa causa a legislação prevê indenização compensatória, como dispõe o artigo 7º, inciso I, da CF/88:

Artigo. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL. 1988).

No âmbito internacional a proteção do trabalhador é regido pela Organização Internacional do Trabalho, criada pela Convenção da Paz em Versalhes, em 1919, que se objetiva a promover a justiça social, com políticas sociais que buscam melhorias das condições de trabalhos. A função da OIT é a criação de normas, convenções, e tratados internacionais que iram reger as relação de trabalho, abrangendo as questões acerca do Direito do Trabalho no mundo. Para as convenções serem aceitas no âmbito nacional e necessário sua ratificação e no Brasil, a assinatura de tratados compete somente ao Presidente da República. O Brasil ratificou algumas convenção, sendo alguma delas a proibição do trabalho forçado, abolição do trabalho infantil, eliminação a discriminação, e a livre associação sindical. A convenção 158 da OIT, que versa acerca da dispensa arbitrária, foi inaplicada em 1996, pelo Decreto nº 2.100, pelo poder Executivo, mas voltando a ser analisada por requerimento do Ex Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, por discorre sobre o termino da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador e se vigente, esse diploma normativo poderia regulamentar o direito à proteção contra dispenda arbitrária ou sem justa causa.

4 CONTROVÉRSIA ACERCA DA EFICÁCIA JURÍDICA DO ART 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO DA FEDERAL DE 1988

Atualmente existe importantes controvérsia doutrinária e jurisprudencial acerca da eficácia jurídica do direito quer seja: se a sua fruição depende de lei complementar ou se possui aplicabilidade imediata, não se fazendo necessário a utilização de outras fontes normativas para aplicar o direito.

Artigo. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL. 1988).

Por essa lacuna, a dispensa arbitrária ou sem justa causa, é omissa ao trabalhador por não ser expressa sua aplicabilidade e regulamentação da dispensa, fazendo se necessário a edição de lei complementar. Na dispensa arbitrária ou sem justa causa, é garantido a indenização e a recondução do trabalhador ao ambiente jus laboral.

Há forte corrente que entende pela eficácia limitada, que o empregador possui direito potestativo de dispensar os seus empregados, sem necessidade de motivação ou justificativa. Para essa corrente, regra geral, somente deveria ser motivada a dispensa do empregado que cometesse falta grave, nos moldes do artigo 482 da CLT.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

- i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
- § único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL. Lei n 5.452,1943).

O posicionamento contrário, confere plena eficácia ao direito instituído no inciso I, do artigo 7º, da CR/88, no sentido que a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa se trata de uma garantia constitucional, necessário para promoção do princípio da dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, em seu inciso III, artigo 1º da CF/88.

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

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana. (BRASIL. 1988).

A carta Magna é clara em conferir aplicabilidade aos artigos constitucional, conforme o artigo 5º, § 1º e 2º, da CF/88.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL.1988).

A dispensa arbitrária ou sem justa causa torna a relação de empregado instável, visto que o empregado ficará à mercê das decisões unilaterais e imotivadas do empregador de permanecer ou não no pacto jus laboral.

Acerca dos posicionamento tem se os arestos colacionados:

REINTEGRAÇÃO. DISPENSA ARBITRÁRIA. DOENÇA GRAVE. DISCRIMINAÇÃO PRESUMIDA. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. 01. A Constituição estabelece que o empregado está protegido contra toda dispensa arbitrária ou sem justa causa (Art. 7º I, CRFB). As convenções internacionais de direitos humanos dos trabalhadores vedam as práticas que limitam o acesso e a permanência no emprego e que tenham cunho de discriminação direta ou indireta. A Convenção 111 da OIT, em especial, proscree qualquer distinção ou exclusão que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego

ou profissão, sendo considerados antijurídicos os atos de discriminação direta (em que se exige a intenção) e indireta (nos quais é irrelevante o motivo do ato praticado, sendo igualmente reprováveis as práticas que resultem em discriminação). 02. O poder do empregador de dispensa não é absoluto, devendo sempre atender aos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, da Constituição de República) e ser motivado para permitir a concretização da vedação de dispensa arbitrária. O empregado portador de doença grave - Hepatite C - deve ser protegido pois sua dispensa o afasta do mercado de trabalho e provoca grave impedimento de acesso ao emprego, motivo pelo qual, sua proteção é objetiva. Não há que se exigir do empregado prova de que cientificou o empregador de sua doença, sendo ônus da reclamada demonstrar a veracidade dos motivos alegados para a rescisão contratual. Neste contexto, presume-se discriminatória a dispensa de empregado acometido de grave doença, que fez inverter o ônus probatório e ser presumida a discriminação indireta. Imperioso concluir pela garantia de emprego do reclamante, com base na função social do contrato de trabalho, na vedação ao abuso de direito e no art. 4º, I, da Lei nº 9.029/95. Assim, configurado o abuso e a nulidade do ato da dispensa, as partes devem ser restituídas ao status quo ante, sendo plenamente cabível a reintegração pretendida. 03. Exegese compatível com a Súmula 443 do TST. Recurso autoral a que se dá provimento.

(TRT-1 - RO: 00110216820145010247 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 08/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/04/2015). (BRASIL.TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2015).

RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1. O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na voluntas que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. 2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, XLI, e 7º, XXX. 3. Acerca da dignidade da pessoa humana, destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra -Eficácia dos Direitos Fundamentais-(São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que -constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças-. 4. O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição - embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa -, e

pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. 5. Na espécie, é de se sopesar, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como -direito de todos e dever do Estado-, impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. 6. Nesse quadro, e à luz do art. 8º, caput, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliativa da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumere certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado *numerus clausus*, cabendo a integração pelo intérprete, ao se defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. 7. De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. 8. A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embaixadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT. 9. O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. 10. A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa. 11. In casu, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor - esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave. A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. 12. Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o animus discriminatório da dispensa. 13. Ilesos os arts. 5º, II - este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese -, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. 14. Precedentes desta Corte. Revista não conhecida, no tema. (RR- 105500-32.2008.5.04.0101, Red. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DEJT 05/08/2011). (BRASIL,2011)

Prevalecendo o entendimento majoritário da direito potestativo do empregador, de dispensar. Assim conferindo eficácia limitada ao artigo 7º, I da CF/88, por não tutelar de forma plena o trabalhador.

5 CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Atualmente no Brasil vigora o direito potestativo do empregador da dispensa, ou seja, o empregador possui o direito de dispensar seus empregados sem que haja motivação, ou justificativa, conforme artigo 7º, I, da CR/88. No entanto, a Organização Internacional do Trabalho(OIT), versa sobre o termino da relação de trabalho por iniciativa do empregador, na Convenção 158, assinada em Genebra em 1982, tendo entrando em vigor em 1985. Conforme decretado pelo Congresso Nacional nos artigo 1º e 2º da OIT:

Art. 1º É aprovado o texto da Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 1982. Parágrafo único. São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional quaisquer atos que possam resultar em revisão da referida convenção, bem como aqueles que se destinem a estabelecer ajustes complementares. Art. 2º Este decreto legislativo entra em vigor na data de sua publicação. Senado Federal, 16 de setembro de 1992. (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68, DE 1992).

Assim como:

Art.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. (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68, DE 1992).

No Brasil, a carta para ratificação foi proposta 10 anos após a assinatura da Convenção e passando a vigora em 1996, e sendo denunciada a OIT em seguida, vigorando por um curto espaço de tempo.

Mas tal denuncia gerou questionamento, quanto a sua constitucionalidade, visto que, foi realizada sem a participação do Congresso Nacional, e sendo

denunciada publicamente pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, deixando de vigora no Brasil, como aponta Romano,2015¹:

Aprovada pela OIT em 1982, a Convenção 158 foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 68/1992 e do Decreto 1.855/1996. No Decreto 2.100/1996, o então presidente Fernando Henrique Cardoso formalizou a denúncia da norma internacional, tornando público que deixaria de ser cumprida no Brasil a partir de novembro de 1997.

A inconstitucionalidade da denúncia, paira na não participação do Congresso Nacional, conforme o art.49, inciso X, da Constituição Federal, é de competência do Congresso Nacional controlar e fiscalizar a atuação do poder Executivo, com base no princípio da Separação dos Poderes, tal princípio, garante a autonomia e independência da atuação de cada poder, mas pendente de apreciação pelos demais poderes.

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:
X - fiscalizar e controlar, diretamente, ou por qualquer de suas Casas, os atos do Poder Executivo, incluídos os da administração indireta. (BRASIL. 1988).

Perante análise do dispositivo, compreende haver inconstitucionalidade da denúncia, na não participação do Congresso, na denúncia, ademais trata o art.84, inciso VI, da Constituição Federal, da autorização do Poder Executivo a disciplinar a organização e funcionamentos da administração federal, desde de que não implique em gasto para administração, extinção ou criação de órgão públicos.

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:
VI - dispor, mediante decreto, sobre
a) organização e funcionamento da administração federal, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos;
b) extinção de funções ou cargos públicos, quando vagos. (BRASIL. 1988).

Por tal denúncia, paira dúvidas acerca da eficácia da proteção do trabalhador contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevista no artigo 7º, inciso I, da CF/88, visto a inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 158 no Brasil e sua vigência. Ao que se desprende das jurisprudências colacionadas:

PROTEÇÃO CONTRA DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA.CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. DENÚNCIA. O disposto no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal exige, para sua plena eficácia, a edição de lei complr, "status" a que certamente não correspondia o infraconstitucional Decreto nº 1.855, pelo qual a Convenção nº 158 da OIT

¹ Bacharel em Direito. Citação de periódico na internet. <https://jus.com.br/artigos/44540/a-denuncia-da-convencao-158-da-oit>.

foi promulgada, após ter sido aprovada pelo Congresso Nacional, mediante o Decreto Legislativo nº 68/92. Não obstante, após ter alimentado debates e controvérsias, a questão veio finalmente a se exaurir na reversão das expectativas de direitos ocasionada pela denúncia da citada convenção, registrada em 20 de novembro de 1996, em nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, e publicada no país por meio do Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996.

(TRT-2 - RECORD: 2980322282 SP 02980322282, Relator: WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA, Data de Julgamento: 14/06/1999, 8ª TURMA, Data de Publicação: 06/07/1999). (BRASIL.TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 1999)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - CONSTITUCIONALIDADE OU INCONSTITUCIONALIDADE DO DECRETO 2.100/96 - DENÚNCIA DA CONVENÇÃO 158 DA OIT - As convenções internacionais, para serem obrigatórias no território nacional, dependem de prévia ratificação, que se dá por ato conjunto do chefe do Poder Executivo e do Congresso Nacional. No lado oposto, para se efetuar a denúncia de convenções internacionais, novamente sobressai o princípio da co-participação Executivo-Legislativo, conforme interpretação conjunta do disposto nos artigos 84, IV e VIII, e 49, I, ambos da Constituição da República. Assim, a denúncia da Convenção Internacional configura um ato complexo, resultante da conjugação de duas vontades homogêneas: a do Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CR, art. 49, I) e a do Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CR, art. 84, VIII), também dispõe - como Chefe de Estado - da competência para denunciá-los, desde que referendado pelo Congresso. Sob este prisma, é constitucional o ato unilateral do Presidente da República, que por meio do Decreto 2.100, de 20/12/1996, publicado em 23/12/1996, tornou pública a denúncia pelo Brasil da Convenção 158 da OIT, relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, sendo que, para se configurar a eficácia plena da denúncia nele contida, é necessário o referendo do Congresso (cf. art. 49, I, CR).

(TRT-3 - RO: 2684107 00260-2007-054-03-00-5, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/04/2008, DJMG. Página 11. Boletim: Sim.). (BRASIL.TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 2008).

REINTEGRAÇÃO - CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT . O artigo 7º, I, da Constituição Federal, que prevê indenização compensatória como proteção ao empregado contra despedida arbitrária ou sem justa causa, depende de lei complementar para sua eficácia plena. Não há suporte jurídico para a pretendida reintegração no emprego, porque inexistente a aludida lei complementar; denunciada a Convenção nº 158 da OIT pelo governo brasileiro, mediante o Decreto nº 2.100, de 20-12-1996; e, ainda, porque a ratificação da mencionada convenção foi declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, na ADIn nº 1480-3/DF, inviável se revela o pedido.

IMPOSTO DE RENDA - DETERMINAÇÃO DOS DESCONTOS - CRITÉRIO DE DEDUÇÃO - TOTALIDADE DOS CRÉDITOS DA CONDENAÇÃO - RESPONSABILIDADE. I - Segundo o artigo 46 da Lei nº 8.541/92, "O imposto sobre a renda incidente sobre os rendimentos pagos em cumprimento de decisão judicial será retido na fonte pela pessoa física ou jurídica obrigada ao pagamento, no momento em que, por qualquer forma, o rendimento se torne disponível para o beneficiário". Verifica-se, pois, que o desconto tem por fato gerador a existência de sentença condenatória e a disponibilidade dos valores dela decorrentes ao empregado. A lei, ao determinar que o tributo seja retido na fonte, deixa incontroverso que a sua incidência se dará sobre a totalidade dos valores

recebidos. Nesse contexto, não há margem para o entendimento segundo o qual os descontos fiscais devem incidir sobre os créditos decorrentes da condenação judicial, considerados mês a mês, e desde que ultrapassados os limites legais de isenção, sob pena de se estar promovendo ilícita alteração no fato gerador da obrigação tributária, bem como na respectiva base de cálculo. II - O imposto de renda, a cargo do reclamante, deve ser retido e recolhido pelo reclamado. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 5378127919995175555 537812-79.1999.5.17.5555, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 07/05/2003, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/05/2003.)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/14. DESPEDIDA ARBITRÁRIA. REINTEGRAÇÃO. CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. INCONSTITUCIONALIDADE DO DECRETO 2.100/96. I - O Regional, sopesando as provas documental e pericial constantes dos autos, consignou que "não há como se declarar a nulidade da dispensa nem deferir a reintegração no emprego, quando a prova pericial realizada revela que a autora, além de estar apta no momento da rescisão contratual, não está, atualmente, acometida de qualquer doença que possa ser considerada como ocupacional". II - Salientou, ainda, ser irrelevante qualquer discussão a respeito da Convenção nº 158 da OIT, pois na data da dispensa da agravante, a aludida convenção já havia sido denunciada pelo Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, consoante Decreto nº 2.100/96, publicado no DOU de 23/12/96. III - Esclareça-se que a jurisprudência desta Corte inclina-se no sentido de não haver falar em direito à reintegração ou à indenização compensatória em razão de dispensa imotivada, amparada na Convenção nº 158 da OIT. IV - Isso porque a Convenção Internacional nº 158 da OIT não está mais em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, haja vista a sua denúncia mediante o Decreto nº 2.100/97, cuja constitucionalidade ainda pende de julgamento pelo STF (ADI 1625), pelo que se revela inócua a pretensão da agravante com base nesse tratado. V - Ademais, esta Corte firmou jurisprudência no sentido de que o aludido tratado internacional, ratificado pelo Brasil em 5/1/1995, mesmo ainda quando vigente, por si só, não ensejava o direito à permanência no emprego e à reintegração ou à indenização do empregado dispensado arbitrariamente, pois continha normas de natureza programática e de eficácia limitada, haja vista que o conteúdo nela disciplinado dependia de regulamentação por lei complementar, nos termos do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal. Precedentes. VI - Nesse aspecto, o Regional ao julgar irrelevante a invocação da Convenção nº 158 da OIT para a reintegração da agravante, decidiu em sintonia com a jurisprudência desta Corte, razão pela qual o recurso de revista não tinha condições de conhecimento, por óbice do artigo 896, § 7º, da CLT. VII - De todo modo, mesmo que porventura se reconheça a inconstitucionalidade do Decreto nº 2.100/1996 e, por consequência, admita-se a vigência da Convenção nº 158 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro, há de se observar a decisão proferida pelo STF, em sede de cautelar, na ADI 1480. VIII - Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(TST - AIRR: 1860005520135170002, Data de Julgamento: 08/11/2017, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017).

Posteriormente foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade(ADI), no Supremo Tribunal Federal, de acordo com o aludido por Romano,2015: ²

O julgamento da ADI 1625 estava suspenso em razão de pedido de vista da ministra Ellen Gracie (aposentada). Sucessora de Ellen Gracie, a ministra Rosa Weber apresentou voto na sessão de hoje, pela inconstitucionalidade formal do decreto por meio do qual foi dada ciência da denúncia da convenção. A ministra destacou que o que se discute não é a validade da denúncia em si, mas do decreto, que implica a revogação de um tratado incorporado ao ordenamento jurídico como lei ordinária.

Seu voto partiu da premissa de que, nos termos da Constituição, leis ordinárias não podem ser revogadas pelo presidente da República, e o decreto que formaliza a adesão do Brasil a um tratado internacional, aprovado e ratificado pelo Congresso, equivale a lei ordinária. “A derrogação de norma incorporadora de tratado pela vontade exclusiva do presidente da República, a meu juízo, é incompatível com o equilíbrio necessário à preservação da independência e da harmonia entre os Poderes (artigo 2º da Constituição da República), bem como com a exigência do devido processo legal (artigo 5º, inciso LIV)”, afirmou. “Por isso, não se coaduna com o Estado Democrático de Direito”.

Se manifestou também o Supremo Tribunal Federal sobre o assunto com o ministro Teori Zavascki, 2016:

Todavia proponho que se outorgue eficácia apenas prospectiva a esse entendimento a fim de que sejam preservados dos efeitos da declaração de inconstitucionalidade não só o decreto aqui atacado como os demais atos de denúncia isoladamente praticados pelo presidente da República até a data da publicação da ata do julgamento da presente ação, o que conduz, no caso concreto, a um juízo de improcedência”, explicou o ministro, ao frisar que julga improcedente o pedido unicamente em razão dos efeitos da modulação.

A Convenção 158 da OIT, caso vigente no Brasil, poderia ser utilizada para complementar o inciso I, do art. 7º, da CF/1988, por ter em seu corpo normativo norma acerca do termino da relação de trabalho.

Art. 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.

Art. 5º - Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes:
a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;

²²Bacharel em Direito. Citação de periódico na internet. <https://jus.com.br/artigos/44540/a-denuncia-da-convencao-158-da-oit>.
<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=325338>

- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social. (BRASIL. Lei n 1.855, 1988).

Tem se ainda entendimentos que discordam da aplicabilidade desta convenção sobre a alegação da inconstitucionalidade de sua denúncia perante o Congresso Nacional.

INCONSTITUCIONALIDADE DO DECRETO 2.100/96. DENÚNCIA UNILATERAL 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 (*cheks 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.

(Arg Inc nº 0000570-31.2016.5.17.0000: acórdão referente à Súmula nº 42 disponibilizado no Caderno Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho nº 2153 às páginas 216/221, no dia 23 de janeiro de 2017, considerando-se publicado em 24 de janeiro de 2017).

Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, ajuizada com o objetivo de questionar a validade jurídico-constitucional do Decreto Legislativo nº 68/92, que aprovou a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (O.I.T.), e do Decreto nº 1.855/96, que promulgou esse mesmo ato de direito internacional público. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao deferir, parcialmente, sem redução de texto, o pedido de medida cautelar, proferiu decisão que restou consubstanciada em acórdão assim do: "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.- É na Constituição da República - e não na controvérsia doutrinária que antagoniza monistas e dualistas - que se deve buscar a solução normativa para a questão da incorporação dos atos internacionais ao sistema de direito positivo interno brasileiro.O exame da vigente Constituição Federal permite constatar que a execução dos tratados internacionais e a sua incorporação à ordem jurídica interna decorrem, no sistema adotado pelo Brasil, de um ato subjetivamente complexo, resultante da conjugação de duas vontades homogêneas: a do Congresso Nacional, que resolve, definitivamente, mediante decreto legislativo, sobre tratados, acordos ou atos internacionais (CF, art. 49, I) e a do Presidente da República, que, além de poder celebrar esses atos de direito internacional (CF, art. 84, VIII), também dispõe - enquanto Chefe de Estado que é - da competência para promulgá-los mediante decreto.O iter procedimental de incorporação dos tratados internacionais - superadas as fases prévias da celebração da convenção internacional, de sua aprovação congressional e da ratificação pelo Chefe de Estado - conclui-se com a expedição, pelo Presidente da República, de decreto, de cuja edição derivam três efeitos básicos que lhe são inerentes: (a) a promulgação do tratado internacional; (b) a publicação oficial de seu texto; e (c) a executoriedade do ato internacional, que passa, então, e somente então, a vincular e a obrigar no plano do direito positivo interno. Precedentes.SUBORDINAÇÃO NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS À CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA.- No sistema jurídico brasileiro, os tratados ou convenções internacionais estão hierarquicamente subordinados à autoridade normativa da Constituição da República. Em conseqüência, nenhum valor jurídico terão os tratados internacionais, que, incorporados ao sistema de direito positivo interno, transgredirem, formal ou materialmente, o texto da Carta Política.O exercício do treaty-making power, pelo Estado brasileiro - não obstante o polêmico art. 46 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (ainda em curso de tramitação perante o Congresso Nacional) -, está sujeito à necessária observância das limitações jurídicas impostas pelo texto constitucional.CONTROLE DE CONSTITUCIONALIDADE DE TRATADOS INTERNACIONAIS NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO.- O Poder Judiciário - fundado na supremacia da Constituição da República - dispõe de competência, para, quer em sede de fiscalização abstrata, quer no âmbito do controle difuso, efetuar o exame de constitucionalidade dos tratados ou convenções internacionais já incorporados ao sistema de direito positivo interno. Doutrina e Jurisprudência.PARIDADE NORMATIVA ENTRE ATOS INTERNACIONAIS E NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS DE DIREITO INTERNO.- Os tratados ou convenções internacionais, uma vez regularmente incorporados ao direito interno, situam-se, no sistema jurídico brasileiro, nos mesmos planos de validade, de eficácia e de autoridade em que se posicionam as leis ordinárias, havendo, em conseqüência, entre estas e os atos de direito internacional público, mera relação de paridade normativa. Precedentes.No sistema jurídico brasileiro, os atos internacionais não dispõem de primazia hierárquica sobre as normas de direito interno. A eventual precedência dos tratados ou convenções internacionais sobre as regras infraconstitucionais de direito interno somente se justificará quando a situação de antinomia com o ordenamento doméstico impuser, para a solução do conflito, a aplicação alternativa do critério cronológico (" lex posterior derogat priori ") ou, quando cabível, do critério da especialidade.

Precedentes. TRATADO INTERNACIONAL E RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR.- O primado da Constituição, no sistema jurídico brasileiro, é oponível ao princípio *pacta sunt servanda*, inexistindo, por isso mesmo, no direito positivo nacional, o problema da concorrência entre tratados internacionais e a Lei Fundamental da República, cuja suprema autoridade normativa deverá sempre prevalecer sobre os atos de direito internacional público. Os tratados internacionais celebrados pelo Brasil - ou aos quais o Brasil venha a aderir - não podem, em consequência, versar matéria posta sob reserva constitucional de lei complementar. É que, em tal situação, a própria Carta Política subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio normativo da lei complementar, que não pode ser substituída por qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já incorporados ao direito positivo interno.

LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, DESDE QUE OBSERVADA A INTERPRETAÇÃO CONFORME FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.- A Convenção nº 158/OIT, além de depender de necessária e ulterior intermediação legislativa para efeito de sua integral aplicabilidade no plano doméstico, configurando, sob tal aspecto, mera proposta de legislação dirigida ao legislador interno, não consagrou, como única consequência derivada da ruptura abusiva ou arbitrária do contrato de trabalho, o dever de os Estados-Partes, como o Brasil, instituírem, em sua legislação nacional, apenas a garantia da reintegração no emprego. Pelo contrário, a Convenção nº 158/OIT expressamente permite a cada Estado-Parte (Artigo 10), que, em função de seu próprio ordenamento positivo interno, opte pela solução normativa que se revelar mais consentânea e compatível com a legislação e a prática nacionais, adotando, em consequência, sempre com estrita observância do estatuto fundamental de cada País (a Constituição brasileira, no caso), a fórmula da reintegração no emprego e/ou da indenização compensatória. Análise de cada um dos Artigos impugnados da Convenção nº 158/OIT (Artigos 4º a 10)."(ADI 1.480-DF, Rel. Min. CELSO DE MELLO, Pleno) Acentue-se, por oportuno, que, em 20 de dezembro de 1996, o Estado brasileiro, por intermédio do Presidente da República, que agiu em sua condição de Chefe de Estado, denunciou a mencionada Convenção nº 158/OIT. Essa denúncia - que se tornou efetiva um ano após o seu registro junto à O.I.T., consoante previsto no Artigo 17, n. 1, da própria Convenção nº 158 - consubstanciou-se, formalmente, no Decreto nº 2.100, de 20/12/96, cujo teor é o seguinte: "O PRESIDENTE DA REPÚBLICA torna público que deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Gênébra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996."(grifei) Isso significa que, já decorrido o lapso temporal de 1 (um) ano - e revelando-se plenamente eficaz, desse modo, o ato unilateral da denúncia - cessou, "tractu temporis", quanto ao Estado brasileiro, a vigência da mencionada convenção internacional. Na realidade, consoante enfatiza autorizado magistério doutrinário (LUIZ P. F. DE FARO JUNIOR, "Direito Internacional Público", p. 352, item n. 829, 4ª ed., 1965, Borsoi; HILDEBRANDO ACCIOLY/GERALDO EULÁLIO DO NASCIMENTO E SILVA, "Manual de Direito Internacional Público", p. 34, 12ª ed., 1996, Saraiva; CELSO D. DE ALBUQUERQUE MELLO, "Os Tratados na Constituição" in "As Tendências Atuais do Direito Público - Estudos em homenagem ao Prof. AFONSO ARINOS", p. 138, 1976, Forense; JOSÉ FRANCISCO REZEK, "Direito dos Tratados", p. 485, item n. 405, 1984, Forense), a denúncia - enquanto manifestação soberana do Estado que a formula - qualifica-se, quanto à Alta Parte de que emana, como causa extintiva do tratado ou convenção internacional. Ve-se, portanto, que a Convenção nº 158/OIT não mais se acha incorporada ao sistema de direito

positivo interno brasileiro, eis que, com a denúncia dessa convenção internacional, registrada, junto à O.I.T., em 1996, operou-se, quanto ao Brasil, a própria extinção do referido ato de direito internacional público, o que importa - considerada a integral cessação de sua eficácia - em situação configuradora de perda superveniente do objeto da presente ação direta de inconstitucionalidade. Não custa enfatizar, neste ponto, que, em decorrência do referido ato de denúncia, deixou de existir o próprio objeto sobre o qual incidiram os atos estatais - Decreto Legislativo nº 68/92 e Decreto nº 1.855/96 - questionados nesta sede de controle concentrado de constitucionalidade, não mais se justificando, por isso mesmo, a subsistência deste processo de fiscalização abstrata, independentemente da existência, ou não, no caso, de efeitos residuais concretos gerados por aquelas espécies normativas. A situação que vem de ser referida, não obstante a peculiaridade de que se reveste, equipara-se - considerada a cessação da vigência doméstica da Convenção nº 158/OIT - à revogação superveniente de diplomas legislativos ou de atos estatais impugnados em sede de ação direta, fazendo instaurar, por isso mesmo, típica hipótese de prejudicialidade do processo de controle normativo abstrato. Cabe rememorar, por oportuno, a propósito da situação que ora se registra na presente causa, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, em sucessivas decisões, tem enfatizado que a revogação superveniente dos atos estatais impugnados em ação direta de inconstitucionalidade - à semelhança do que ocorre com o exaurimento da eficácia das normas temporárias - provoca a extinção do processo de controle normativo abstrato, independentemente da existência de efeitos residuais concretos que possam derivar da aplicação dos diplomas questionados (RTJ 154/396, Rel. Min. CELSO DE MELLO - RTJ 154/401, Rel. Min. PAULO BROSSARD - ADI 437-DF, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJU de 17/08/94 - ADI 876-RJ, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJU de 01/07/93 - ADI 1.063-DF, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJU de 25/06/01): "A revogação superveniente do ato normativo impugnado prejudica a ação direta de inconstitucionalidade, independentemente da existência de efeitos residuais concretos. Esse entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal nada mais reflete senão a própria natureza jurídica do controle normativo abstrato, em cujo âmbito não se discutem situações de caráter concreto ou individual. Precedentes." (RTJ 160/145, Rel. Min. CELSO DE MELLO) Sendo assim, e tendo em consideração as razões expostas, julgo extinto este processo de controle abstrato de constitucionalidade, em virtude da perda superveniente de seu objeto. Arquivem-se os presentes autos. Publique-se. Brasília, 26 de junho de 2001. Ministro CELSO DE MELLO Relator.

(STF - ADI: 1480 DF, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 26/06/2001, Data de Publicação: DJ 08/08/2001 PP-00003)

REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. CONVENÇÃO 158 DA OIT. IMPOSSIBILIDADE. A Convenção 158 da OIT não é aplicável no ordenamento jurídico nacional, tendo em vista a denúncia, no ano de 1996, pelo Presidente da República (Decreto n.º 2.100/96), ato este cuja constitucionalidade ainda está em análise pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 1625/DF). Independentemente da inconstitucionalidade ou não do Decreto, referida Convenção não se aplicaria de imediato. Isso porque, mesmo antes da denúncia, prevalecia o entendimento de que a aplicabilidade da norma internacional dependeria de regulamentação interna, mediante lei complementar, em respeito à reserva legal estabelecida no art. 7.º, I, da CF/88. Ainda que assim não fosse, referida Convenção não prevê o direito à indenização substitutiva. (TRT 17ª R., RO 0165600-11.2013.5.17.0005, Rel. Desembargador Marcello Maciel Mancilha, DEJT 18/04/2017).

(TRT-17 - RO: 01656001120135170005, Relator: DESEMBARGADOR MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Julgamento: 06/04/2017, Data de Publicação: 18/04/2017)

CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. Embora consagre princípio que se coaduna com a garantia de emprego prevista na Constituição de 1988 razão pela qual não se pode cogitar de sua inconstitucionalidade material - a Convenção 158 da OIT não detém eficácia plena e imediata, por conter preceitos que dependem de definição e regulamentação no ordenamento jurídico pátrio, além da inconstitucionalidade formal declarada pelo E. STF na ADIn n. 1.480-3. REINTEGRAÇÃO - ART. 19 ADCT. Optando por se aposentar voluntariamente, o empregado se despoja da chamada estabilidade constitucional, não se perfectibilizando o suporte fático previsto no art. 19 do ADCT, não havendo falar em reintegração. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Deve ser mantida a condenação que se baseia em laudo pericial não desconstituído por outro meio de prova e cujo conteúdo está de acordo com as normas regulamentares pertinentes. (...)

(TRT-4 - RORENEC: 415291 RS 00415.291, Relator: RICARDO TAVARES GEHLING, Data de Julgamento: 22/07/1999, 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul)

De acordo com as normas estabelecidas na Convenção nº 158, da OIT, caso vigentes no ordenamento jurídico interno pátrio, o empregado teria uma maior tutela na relação de emprego, não podendo ser dispensando, sem um justo motivo, o que asseguraria a plena eficácia do artigo 7º, inciso I, da CF/88.

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. (DECRETO LEGISLATIVO Nº 68, DE 1992).

Tal decreto, garante maior tutela na relação de emprego, visto a realidade da sociedade atual, em que ainda existem trabalhadores em condições análogas a de escravos e inúmeras dispensas arbitrárias ou sem justa causa. Por tal fato, á a controvérsia da abrangência da proteção do artigo 7º da CF/88, na relação de emprego, nos casos da dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Ao que se refere a aplicabilidade do artigo 7º, I, da CF/88, se tem a dualidade de pensamento, cujo se entende pela eficácia plena, a aplicabilidade imediata da lei, ou se é limitada, necessitando de lei complementar, que até a presente data ainda não foi editada.

A eficácia da norma contida no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 (CF/88) atualmente passa por questionamentos, eis que o mesmo confere aos trabalhos uma proteção contra a despedida arbitrária, fazendo alusão à necessidade da edição de uma lei complementar a fim de que regule tais

demissões, todavia, até a presente data, referida lei não foi editada, surgindo a indagação quanto aos efeitos deste dispositivo, se o mesmo teria uma aplicabilidade imediata, independente da lei complementar, ou se, pelo contrário, teria uma eficácia limitada. (LENZA, 2011, p.202).

E, ainda:

O trabalhador, por ser a parte mais frágil da relação empregatícia, necessita de especial proteção por parte do direito. Assim, surgem diversos princípios norteadores que informam tal proteção, como por exemplo, o Princípio da Proteção ao Hipossuficiente. Informa tal princípio que o empregado como parte mais fraca, é necessitado de proteção legal.

Assim, as normas justralhistas se convergem no sentido de amparar o trabalhador, porém, em diversas vezes a lacuna da lei o prejudica, é o caso do Artigo 7º, I da CF/88. O trabalhador se vê fragilizado, enquanto o empregador possui o direito máximo e quase que ilimitado de despedir, o trabalhador estará vivendo em uma incerteza. (FONSECA, RODRIGUES, 2015, p.16).

Há entendimento que compreende ser de livre iniciativa do empregador a dispensa, não se fazendo necessário a justificação para dispensar, é direito potestativo do empregador. Contudo, o poder potestativo de dispensa do empregador encontra limites, não podendo ser exercido de forma abusiva.

DANO MORAL. CONSTRANGIMENTO. ABUSO DE DIREITO. EXERCÍCIO DO DIREITO POTESTATIVO PELO EMPREGADOR. O tratamento constrangedor, diferenciado e discriminatório do empregador representa ofensa à honra e imagem, atinge o ser e todo o acervo extrapatrimonial que o acompanha, constitucionalmente protegido. Comprovado o tratamento constrangedor, de impedir o acesso ao trabalho, submetendo o empregado à situação contrária ao contrato de trabalho, incide o art. 187 do Código Civil. O trabalhador faz jus à indenização decorrente do dano moral, decorrente da conduta abusiva por parte do empregador. Além disto, aquele constrangimento seguido da dispensa sem justa do empregado também atrai a aplicação do art. 187 do Código Civil. Ao direito potestativo corresponde apenas uma sujeição. O titular do direito tem o poder de produzir, ele mesmo, um dado efeito. Bem por isso é que o direito potestativo não se confunde com o conceito de direito subjetivo como poder de exigir um comportamento alheio. O ponto está em saber os limites do direito potestativo. E é aí que se põe a questão do abuso do direito inserido no art. 187 do atual Código Civil Brasileiro, que traz significativa ampliação do conceito de ilicitude, segundo o qual "comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". É claro que o titular do direito tem a prerrogativa de utilizá-lo, mas o estágio civilizatório da sociedade atual não pode permitir que, daí, surjam danos sociais. É o exercício do direito de modo distinto ou alheio ao desejado pelo legislador que dá contornos ao abuso, pressupondo excesso e intolerabilidade à vista do próprio ordenamento jurídico em cujo seio é perpetrado o ato. Por isso, o empregador que age em sentido oposto àquele no qual está envolvido o ordenamento jurídico ultrapassa os limites do chamado direito potestativo e adentra o âmbito do abuso do direito, trazendo desequilíbrio à ordem jurídica.

(TRT-3 - RO: 2786009 00856-2008-067-03-00-2, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Decima Turma, Data de Publicação: 15/10/2009,14/10/2009. DEJT. Página 130. Boletim: Não.)

DISPENSA VÁLIDA. APTIDÃO NO MOMENTO DA DISPENSA. EXERCÍCIO DO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Restando verificado que o empregado estava apto para exercer atividades laborativas no momento da dispensa e terminada a fruição do afastamento médico, cuja enfermidade não possuía qualquer relação com o trabalho, não há falar em nulidade da dispensa. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT 17ª R., RO 0000407-61.2015.5.17.0008, Rel. Desembargador Marcello Maciel Mancilha, DEJT 14/03/2016).

(TRT-17 - RO: 00004076120155170008, Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Publicação: 14/03/2016).

DIPENSA VÁLIDA. EXERCÍCIO DO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. AVISO PRÉVIO ASSINADO PELA AUTORA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. O fato do trabalhador ter que se ausentar justificadamente do trabalho no decorrer do aviso prévio não impede a efetivação da dispensa. Note-se, ainda, que não foi produzida prova pericial, sequer tendo a autora aprofundado o debate acerca de ser portadora de doença profissional ou do trabalho, pelo que não há que se falar em nulidade da dispensa ou mesmo em indenização por danos morais. Não tendo a autora comprovado haver qualquer vício na comunicação de sua dispensa, tampouco que ela tenha sido nula, correta a sentença em indeferir ambos os pedidos. I -

(TRT-1 - RO: 00112859720155010264 RJ, Data de Julgamento: 22/06/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/07/2016).

DANOS MORAIS. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. LICITUDE. EXERCÍCIO REGULAR DO DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR DE PÔR FIM AO CONTRATO DE TRABALHO. É digna de nota a situação do trabalhador que, ainda em situação de relativa vulnerabilidade, é dispensado após a cessação do auxílio-doença previdenciário (código 31), sem prova do nexo de causalidade entre as atividades e a enfermidade a qual motivou o afastamento (Súmula 338 do C. TST). Tal, entretanto, não autoriza declarar ilícito o exercício regular do direito potestativo do empregador em dispensá-lo imotivadamente, vez não configurada a presença de causa impeditiva ou fator discriminatório a inquinar o ato (art. 7º, I, da Carta Maior). Recurso a que se dá provimento para extirpar da condenação a indenização por danos morais.

(TRT-2 - RO: 00011801820125020077 SP 00011801820125020077 A28, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 02/12/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 04/12/2014)

REINTEGRAÇÃO COM BASE NO REGULAMENTO DA EMPRESA. NÃO CABIMENTO. O Regulamento da Empresa no qual o autor ampara o pedido de reintegração, não prevê esse direito, limitando-se a regulamentar o procedimento para a dispensa por justa causa decorrente de falta disciplinar, mas não é esta a hipótese dos autos, uma vez que o reclamante foi dispensado sem justa causa, atuando o reclamado no exercício do poder

potestativo decorrente do art. 2º da CLT.HORAS EXTRAS. Existindo nos autos prova robusta de que o reclamante exercia cargo de gerente geral, com poder de mando e gestão, está inserido na regra do art. 62, II, da CLT, não fazendo jus às horas extras.Recurso Ordinário conhecido e provido.

(TRT-16 1088200801616000 MA 01088-2008-016-16-00-0, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 19/10/2011, Data de Publicação: 08/11/2011)

Pelo entendimento majoritário por parte da doutrina, considera o empregado como parte hipossuficiente na relação de emprego, pois o empregador, despensa ao sei bem querer, a legislação brasileira admite que dispense, sem necessidade de motivação. Nesse sentido de se faz legítimo a aplicação da Convenção 158 da OIT, pois protege o trabalhador, contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. A aplicabilidade do artigo 7º, I, da CF/88, é limitada visto que confere ao empregador a livre iniciativa da dispensa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é uma função social, inerente ao ser humano, necessário para dignidade humana, para isso a CF/88, elenca diretrizes a normatizar a relação de emprego, com intuito de proteger o empregado, por ser parte hipossuficiente na relação.

A relação de emprego é caracterizada pela prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, onerosa, subordinada a empregador, seja pessoa física ou jurídica, e de forma não eventual. Tais elementos configura a relação de emprego. O empregado é a parte hipossuficiente na relação de emprego, visto sua dependência do empregador.

A relação de emprego abarca os princípios do Direitos do Trabalho, qual seja, o princípio da continuidade da relação de emprego, uma vez que promove a continuidade do vínculo empregatício, em razão das várias repercussões favoráveis que os vínculos de longa duração trazem para o trabalhador, por essa razão, o contrato de trabalho deve ser firmado por prazo indeterminado, ou seja, deve ser preservado, de modo a evitar precarização das relações de trabalho.

Conforme o que estabelece o artigo 7º, I, da CF/88, protege contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, pendente de lei complementar que irá regulamentar o texto constitucional, mas sua aplicabilidade é limitada, pois o empregador tem o direito potestativo da dispensa, ou seja, o empregador possui o direito de dispensar seus empregados sem que haja motivação ou justificativa.

Nos casos de dispensa arbitrária, aquele que não tem um justo motivo, não estar fundamentada nos moldes do art.482 da CLT, é garantido o recebimento de indenização compensatória por parte do empregador, dentro outras garantias.

Diante dos ditames prescritos no dispositivo da CF/88, existe legítima controvérsia acerca da eficácia jurídica da aplicabilidade, qual seja de sua abrangência é limitada, o empregador possui direito potestativo de dispensar, seus empregados, sem necessidade de motivação ou justificação, ou abrangência plena, não se fazendo necessária a utilização de lei complementar para eficácia do direito em questão.

No que prescreve o artigo 5º, §1º e 2º da CF/88, confere eficácia imediata ao artigo 7º, da CF/88, por se tratar de texto constitucional.

Mas pelo entendimento majoritário, da doutrina e jurisprudência é compreendido ter aplicabilidade limitada, visto que o empregador possui a livre iniciativa de dispensar o empregado, sem necessidade de motivação ou justificativa.

Por essa aplicabilidade limitada, abre a controvérsia da vigência da Convenção 158 da OIT, por versa sobre o termino da relação de trabalho.

A convenção 158, foi ratificada no Brasil em 1996, pelo Congresso Nacional, vigorando por um curto espaço de tempo, sendo denunciada pelo Ex presidente Fernando Henrique Cardoso, mas de forma inconstitucional, visto que não houve participação obrigatório do Congresso Nacional.

Por essa razão, há o questionamento da inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 158 da OIT, sendo proposta ADI, para posicionar sobre o questionamento. Até o ano de 2015, o posicionamento do STF, é pela inconstitucionalidade da denúncia.

É de relevante importância o estudo de tais controvérsia, por versa do Direito do Trabalho, que atualmente passa por uma precarização da relação do trabalho, ao desvalorizar o ser humano, na figura do trabalhador, retirando direitos anteriormente inerentes a classe trabalhadora.

Nesse sentido, na busca de proteger o empregado, contra a dispensa arbitrária e garantir os direitos previstos no ordenamento jurídico pátrio, a legislação carece do posicionamento do STF, quanto a inconstitucionalidade da denúncia da Convenção 158 da OIT, para o necessária preservação da exigência do devido processo legal, e conseqüentemente sua vigência no território brasileiro,

vigorando como lei complementar do artigo 7º, I, da CF/88, por ter em seu corpo normativo, normas acerca do término da relação de trabalho.

Assim, mediante o estudo da legislação nacional, internacional, doutrinária, jurisprudencial, e após análise da eficácia dos direitos estabelecidos na CF/88, é de suma necessidade o posicionamento do Supremo, por se tratar de direitos constitucionais e de cunho fundamental, pois o trabalho é inerente ao ser humano, resguardando a sua dignidade humana e o valor social na sociedade, além de afirmar os princípios norteadores da relação de trabalho, como a continuidade do vínculo de empregatício. Ademais os apontamentos para a problemática se justifica para a proteção do trabalhador face a dispensa arbitrária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *A Convenção 158 da OIT e o Brasil*. Disponível

em: <<http://www.arcos.org.br/periodicos/revista-dos-estudantes-de-direito-da-unb/3a-edicao/a-convencao-158-da-oit-e-o-brasil>>. Acesso em 17 de outubro de 2017.

BRASIL. *A denúncia da Convenção 158 da OIT*. Disponível

em: <<https://jus.com.br/artigos/44540/a-denuncia-da-convencao-158-da-oit>>. Acesso em 05 de Novembro de 2017.

BRASIL. *A Dignidade humana nas relações de trabalho*. Disponível

em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496&revista_caderno=25>. Acesso em: 25 de maio de 2017.

BRASIL. *A relação de emprego*. Disponível

em: <<https://rodrigogonzaga1988.jusbrasil.com.br/artigos/153033436/a-relacao-de-emprego>>. Acesso em 20 de maio de 2017.

BRASIL. Constituição 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil*.

Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 8 de maio de 2017.

BRASIL. *Contrato de Trabalho*. Disponível

em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,contrato-de-trabalho,46662.html>>. Acesso em 07 de outubro de 2017.

BRASIL. *Convenção da 158 OIT trata de tema já abordado e equacionado pela legislação*. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2017-fev-06/gustavo-garcia-convencao-oit-trata-tema-abordado-lei>>. Acesso em: 28 de maio de 2017.

BRASIL. *Convenção da Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html>. Acesso em 15 de Outubro de 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei 1.855, de 10 de abril de 1996*. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html>. Acesso em: 26 de maio de 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 8 de maio de 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 de maio de 2017.

BRASIL. *Direito do trabalho conceitos característica divisão autonomia natureza e funções*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=98>. Acesso em 15 de outubro de 2017.

BRASIL. *Direito do trabalho formas de extinção do contrato de trabalho*. Disponível em: <<https://dralanmendonca.jusbrasil.com.br/artigos/381926997/direito-do-trabalho-formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em 29 de setembro de 2017.

BRASIL. *Evolução histórica do Direito do Trabalho geral e no Brasil*. Disponível em: >https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553>. Acesso em 29 de setembro de 2017.

BRASIL. *Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil*. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 19 de abril de 2017.

BRASIL. *História do direito do trabalho*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41969/historia-do-direito-do-trabalho-no-mundo>>. Acesso em 29 de setembro de 2017.

BRASIL. *Notícias STF*. Disponível em: <<http://www.arco.org.br/periodicos/revista-dos-estudantes-de-direito-da-unb/3a-edicao/a-convencao-158-da-oit-e-o-brasil>>. Acesso em 05 de Novembro de 2017.

BRASIL. *A necessidade de prévia participação do Poder Legislativo na denúncia de tratados internacionais*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/51411/a-necessidade-de-previa-participacao-do-poder-legislativo-na-denuncia-de-tratados-internacionais>>. Acesso em 17 de novembro de 2017.

BRASIL. Revista não conhecida, no tema. (RR- 105500-32.2008.5.04.0101, Red. Min. Rosa Maria Weber, 3ª Turma, DEJT 05/08/2011). Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=105500-32.2008.5.04.0101>>. Acesso em 20 de maio de 2017.

BRASIL. (TRT 17ª R., RO 0000354-14.2014.5.17.0009, 3ª Turma, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 28/09/2016). Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/413410878/recurso-ordinario-trabalhista-ro-3541420145170009?ref=topic_feed>. Acesso em 15 de outubro de 2017.

BRASIL. *O direito a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária e sem justa causa*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20069/o-direito-a-protecao-da-relacao-de-emprego-contr-despedida-arbitraria-e-sem-justa-causa-aplicabilidade-imediata>>. Acesso em 07 de outubro de 2017.

BRASIL. (TRT-2 - RO: 00011801820125020077 SP 00011801820125020077 A28, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 02/12/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 04/12/2014). Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202356704/recurso-ordinario-ro-11801820125020077-sp-00011801820125020077-a28>>. Acesso em 20 de novembro de 2017

BRASIL. (TRT-17 - RO: 01656001120135170005, Relator: DESEMBARGADOR MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Julgamento: 06/04/2017, Data de Publicação: 18/04/2017). Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/449995233/recurso-ordinario-ro-1656001120135170005>>. Acesso em 20 de novembro de 2017.

BRASIL. (TST - RR: 5378127919995175555 537812-79.1999.5.17.5555, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 07/05/2003, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/05/2003.). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/234220348/recurso-de-revista-rr-3395820145210001/inteiro-teor-234220368>>. Acesso em 20 de novembro de 2017.

BRASIL. (TRT-4 - ROREENEC: 415291 RS 00415.291, Relator: RICARDO TAVARES GEHLING, Data de Julgamento: 22/07/1999, 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul). Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/3934167/roreenec-415291-rs-00415291>>. Acesso em 17 de novembro de 1988.

BRASIL. (TST - AIRR: 1860005520135170002, Data de Julgamento: 08/11/2017, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017). Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/519745709/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1860005520135170002>>. Acesso em 20 de novembro de 2017.

BRASIL. (TRT-16 1088200801616000 MA 01088-2008-016-16-00-0, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 19/10/2011, Data de Publicação: 08/11/2011). Disponível em: <<https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20713678/1088200801616000-ma-01088-2008-016-16-00-0-trt-16>>. Acesso em 17 de novembro de 2017.

BRASIL. ((TRT-17 - RO: 00004076120155170008, Relator: MARCELLO MACIEL MANCILHA, Data de Publicação: 14/03/2016). Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20713678/1088200801616000-ma-01088-2008-016-16-00-0-trt-16>>.

1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/360851426/recurso-ordinario-ro-112859720155010264-rj>. Acesso em 20 de novembro de 2017
BRASIL. (TRT-1 - RO: 00112859720155010264 RJ, Data de Julgamento: 22/06/2016, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/07/2016). Disponível em:<<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/410045743/recurso-ordinario-trabalhista-ro-4076120155170008>>. Acesso em 20 de novembro de 2017.

BRASIL. (TRT 17ª R., AR 0007000-53.2003.5.17.0000, Pleno, Rel. Desembargadora Maria de Lourdes Vanderlei e Souza, Rev. Juíza Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, Red. Desig. Juíza Alzenir Bollesi de Plá Loeffler, DEJT 29/07/2004). Disponível em:<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/422186425/acao-rescisoria-ar-70005320035170000?ref=topic_feed#!>. Acesso em 15 de outubro de 2017.

BRASIL. (TRT-3 - RO: 2786009 00856-2008-067-03-00-2, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Decima Turma, Data de Publicação: 15/10/2009,14/10/2009. DEJT. Página 130. Boletim: Não.) Disponível em:<<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557340/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2786009-00856-2008-067-03-00-2>>. Acesso em 20 de maio de 2017.

BRASIL. (TRT-1 - RO: 00110216820145010247 RJ, Relator: SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, Data de Julgamento: 08/04/2015, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/04/2015). Disponível em:<<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=00110216820145010247>>. Acesso em 20 de maio de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, exemplar nº 10013, 4ª edição, São Paulo: LTr, 2005;

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 7ª edição, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. LTr, 2012

FONSECA, RODRIGUES, Thaniggia Petzold, Daniel Scapellato Pereira, *Análise jurídica do artigo 7º, I da CR e sua eficácia*, 2015.

.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 1993.

LENZA, Pedro. *Direito Constitucional Esquematizado*. 15. ed., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável*. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em 10 de maio de 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho*. LTr, 2008.