

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE: ANÁLISE DA CONVENÇÃO Nº 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E ARTIGO 477-A DA CLT

*CONVENTIONALITY CONTROL: ANALYSIS OF INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION CONVENTION Nº 158 AND ARTICLE 477-A OF THE CLT*

Marco Antônio César Villatore¹

Doutor em Direito (“Sapienza”, UniRoma1, Roma/RM, Itália)

Luiz Eduardo Gunther²

Doutor em Direito do Estado (UFPR, Curitiba/PR, Brasil)

Matteo Carbonelli³

Doutor em Direito (“Sapienza”, UniRoma1, Roma/RM, Itália)

Marcelo Rodrigues⁴

Professor da Especialização em Direito e Processo do Trabalho
(PUCPR, Curitiba/PR, Brasil)

¹ Professor Titular da Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito (PUCPR, Curitiba/PR, Brasil). Advogado. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Doutorado em Direito pela Universidade de Roma I, “Sapienza”, revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina. *E-mail*: prof.villatore@gmail.com. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>>.

² Desembargador do Trabalho no TRT da 9ª Região (PR). Professor do Centro Universitário Curitiba – Graduação, Especialização e Mestrado em Direito (Unicuritiba, Curitiba/PR, Brasil). Mestre em Direito do Estado pela UFPR. Pós-Doutor em Direito pela PUCPR. *E-mail*: luizgunther@trt9.jus.br. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/1314611892212586>>.

³ Professor de Direito Internacional na Università della Tuscia (Unitus, Viterbo, Itália). Advogado. Jornalista. Professor de Direito Internacional na Especialização em Direito da Universidade de Roma I, “Sapienza”, Itália. *E-mail*: matteo.carbonelli@uniroma1.it. Currículo: <https://moodle.unitus.it/moodle/libretti/dettagli_docente.php?iddocente=158>.

⁴ Advogado. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Mestre em Direitos Fundamentais pelo UniBrasil. *E-mail*: m.rodrigues@pucpr.br. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/1676145479261034>>.

ÁREA(S): direito internacional; direito do trabalho.

RESUMO: Este artigo estuda a efetivação do controle de convencionalidade voltado à proteção ao direito do trabalho no contexto internacional e seu respectivo diálogo com o direito interno. Também faz análise específica da Convenção nº 158 da OIT sob a perspectiva da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), que autoriza a dispensa coletiva ou em massa, indicando a inconstitucionalidade e não convencionalidade da norma.

ABSTRACT: *This article studies the fulfillment of social rights through conventionality control enforcement, focused on protecting labour law in an international setting and its respective dialog with domestic law. Also does specifically analyzes International Labour Organization Convention 158 under the perspective of Brazilian Law nº. 13.467/2017, that establishes the labour reform, which authorizes collective or mass dismissal, indicating the unconstitutionality and unconventionality from the norm.*

PALAVRAS-CHAVE: direito internacional; trabalho; controle de convencionalidade; normas da OIT.

KEYWORDS: *international law; labour; conventionality control; ILO norms.*

SUMÁRIO: Introdução; 1 Controle de convencionalidade no direito do trabalho; 2 A Convenção nº 158 da OIT; 3 Controle de convencionalidade, Convenção nº 158 da OIT e o artigo 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Considerações finais; Referências.

SUMMARY: *Introduction; 1 Control of Conventionality in Labor Law; 2 ILO Convention nº. 158; 3 Control of Conventionality, ILO Convention nº. 158 and article 477-A of the Consolidation of Labor Laws (CLT); Final Considerations; References.*

INTRODUÇÃO

O recente cenário econômico brasileiro, mergulhado em profunda crise, trouxe à baila diversos projetos legislativos de reforma com o argumento de retomada do desenvolvimento econômico. Entre os projetos, destacam-se a reforma trabalhista, já concretizada através da Lei nº 13.467/2017, e a reforma previdenciária, ainda sob análise no congresso nacional.

Conquanto as reformas propostas tenham como argumento a retomada de desenvolvimento econômico, observa-se que elas trabalham com a alteração

de direitos humanos, ensejando, assim, o estudo sobre elas com a perspectiva da preservação dos direitos sociais, especialmente o direito do trabalho, profundamente alterado com a reforma trabalhista.

O presente artigo aborda a aplicação do controle de convencionalidade como instrumento de proteção ao direito do trabalho, tendo como objeto de pesquisa a Convenção nº 158 da OIT e o art. 477-A da CLT, com a alteração introduzida pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

Ora, a Reforma Trabalhista foi aprovada sob o argumento de que propiciaria o desenvolvimento econômico, com a geração de mais empregos. Entretanto, o art. 477-A da CLT foi alterado para permitir a realização de dispensas coletivas ou em massa, contrariando, assim, frontalmente a suposta justificava da aprovação da norma.

Estando aprovada a norma, faz-se necessário examinar sua validade no plano interno e externo, com os instrumentos jurídicos existentes para proteção ao trabalho, destacando-se o controle de constitucionalidade e de convencionalidade.

Por meio do método dedutivo, analisa a Convenção nº 158 da OIT, sua ratificação pelo Estado brasileiro, aplicação no direito interno, denúncia e perspectivas da ação direta de inconstitucionalidade que pende de julgamento junto ao Supremo Tribunal Federal, com os possíveis efeitos do julgado.

Também levanta questionamento sobre os efeitos da denúncia que suspendeu os efeitos da Convenção nº 158 da OIT no Brasil, bem como se a denúncia, como ato do Executivo, tem o condão de permitir a inobservância da Convenção.

Finaliza abordando o art. 477-A da CLT, com a alteração trazida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a qual autoriza a dispensa coletiva ou em massa, tendo como contraponto a Convenção nº 158 da OIT, indicando, assim, a inconstitucionalidade e não convencionalidade da legislação interna.

Sugere o uso do controle de convencionalidade como instrumento de proteção ao direito do trabalho, contra a prática de dispensas coletivas ou em massa.

1 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO

O controle de convencionalidade internacional é definido por Humberto Nogueira Alcalá⁵ como sendo aquele incluso no direito internacional e que constitui a competência a um Tribunal Internacional ou Supranacional, para que este determine quando os Estados-membros violam o direito convencional, gerando responsabilidade internacional.

Valério de Oliveira Mazuolli afirma que controle de convencionalidade é “a compatibilização da produção normativa doméstica com os Tratados de Direitos Humanos ratificados pelo governo e em vigor no país”⁶.

André de Carvalho Ramos afirma que controle de convencionalidade de direitos humanos é “a análise da compatibilidade das normas de Tratados Internacionais de Direitos Humanos ratificados pelo Brasil”⁷.

A teoria do controle de convencionalidade está baseada em três institutos do direito internacional, sendo o primeiro deles o princípio *pacta sunt servanda*, que traduz o cumprimento de boa-fé das obrigações internacionais contraídas pelos Estados, de modo que garanta seu efeito útil.

O segundo postulado, já visto anteriormente, é justamente a impossibilidade de se invocar o direito interno como obstáculo ao cumprimento de obrigações internacionais, o que é garantido pelos próprios tratados internacionais.

Por fim, há o princípio da responsabilidade internacional dos Estados por atos e omissões cometidos por quaisquer de seus poderes ou órgãos em violação às referidas obrigações. Caçado Trindade⁸ afirma que essa responsabilidade decorrerá do Poder Executivo quando se fundar em comportamentos contrários

⁵ ALCÁLA, Humberto Nogueira. El diálogo interjurisdiccional y control de convencionalidad entre tribunales nacionales y Corte Interamericana de Derechos Humanos en Chile. In: SARLET, Ingo Wolfgang; GOMES, Eduardo Biacchi; STRAPASSON, Carlos Luiz (Org.). *Direitos humanos e fundamentais na América do Sul*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 17.

⁶ MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdiccional da convencionalidade das leis*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009. p. 64.

⁷ RAMOS, André de Carvalho. Supremo Tribunal Federal e o controle de convencionalidade: levando a sério os Tratados de Direitos Humanos. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Universidade de São Paulo, jan./dez. 2009*, p. 245. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67857>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

⁸ TRINDADE, Antônio Augusto Caçado. *Tratado de direito internacional de direitos humanos*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, v. 1, 2003. p. 551.

à Corte Americana de Direitos Humanos (CADH) ou quando houver omissão no dever de promover os direitos humanos. Por outro lado, derivará de ato ou omissão do Poder Legislativo quando este deixar de legislar, legislar de modo insuficiente ou, ainda, contrariar os parâmetros internacionais em matéria de direitos humanos. Por fim, derivará do Poder Judiciário sempre que este aplicar a lei em desconformidade com a CADH, bem como quando houver excesso de morosidade na prestação da tutela jurisdicional.

Inclusive, é importante salientar que o controle de convencionalidade não é de utilização exclusiva do Poder Judiciário, em que pese ser mais conhecido o uso por parte dos tribunais (internacionais, sobretudo⁹), sendo que todo o Estado pode (e deve) utilizar a aplicação das fontes internacionais para fins de proteção, promoção e garantia dos direitos humanos.

Por se tratar o direito do trabalho de um direito fundamental humano e social, o controle de convencionalidade a ser exercido tem por objeto direitos humanos e, por consequência, rege-se pelo princípio *pro homine/favor persona*, segundo o qual a norma deve ser interpretada de forma mais favorável ao indivíduo, o ser humano. Trata-se da aplicação do princípio da norma mais favorável.

No âmbito das normas trabalhistas internacionais, Arnaldo Süssekind¹⁰ leciona que

[...] a solução dos conflitos entre normas internacionais é facilitada pela aplicação do princípio da norma mais favorável aos trabalhadores. Essa regra decorre do próprio caráter desse Direito que visa a assegurar um mínimo de garantia aos trabalhadores, sendo adequado e conveniente que, entre diversos atos normativos igualmente aplicáveis à relação jurídica em causa, prevaleça o mais benéfico ao trabalhador. (Süssekind, 2000, p. 58)

O controle de convencionalidade passa pelo modo que o Estado, por meio de seu sistema constitucional, recepiona as normas internacionais e as posiciona dentro de seu sistema jurídico.

⁹ Tanto assim que tal controle exercido pelos tribunais internacionais é reconhecido como o controle de convencionalidade propriamente dito. Vide mais adiante.

¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 58.

A aplicação das normas internacionais de direitos humanos está sujeita à análise de interpretação pela mais alta Corte brasileira, o STF, em relação às normas internacionais de direitos humanos, Constituição de 1988 e legislação ordinária.

Entre as interpretações que foram dadas pelo STF ao longo dos anos, as normas internacionais foram posicionadas em um primeiro momento no mesmo patamar da legislação ordinária. Posteriormente, o STF dividiu-se entre a interpretação de que as normas seriam de caráter constitucional, tão somente quando fosse observado rito estabelecido no art. 5º, § 3º (introduzido pela Emenda Constitucional nº 45/2000), e supralegal, quando não observassem o referido rito, mas infraconstitucional, em razão do conteúdo do art. 5º, § 2º, da Constituição de 1988, o qual estabelece que os direitos e garantias expressos na constituição não excluem outros decorrentes dos regimes e princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais de que o Brasil faça parte.

A questão parece ainda mais latente quando se está diante de um tema envolvendo direitos sociais. Assim, Wolney de Macedo Cordeiro anota que¹¹:

Ora, se é possível a construção de uma jurisprudência de salvaguarda dos direitos reconhecidos no plano internacional, não se afigura metodologicamente defensável a tese de afastamento de garantias sociais asseguradas no mesmo ambiente. Em termos práticos, diante das construções elaboradas a partir da vitoriosa hermenêutica da CF, art. 5º, §§ 2º e 3º, como seria possível diferenciarmos a aplicação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de qualquer uma das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil? Acreditamos que não existe qualquer sustentáculo para proceder esta distinção, salvo se nos louvamos em pressupostos exclusivamente ideológicos. (Cordeiro, 2011, p. 182)

¹¹ CORDEIRO, Wolney de Macedo. A interação entre o direito interno e internacional na perspectiva da jurisdição trabalhista: uma introdução ao controle de convencionalidade em matéria laboral. In: DANTAS, Adriano Mesquita; CARNIATO, Marcelo Rodrigo; REIS, Sérgio Cabral dos (Org.). *Poder Judiciário e desenvolvimento socioeconômico*. São Paulo: LTr, 2012. p. 182-199.

Alguns doutrinadores, como Valério de Oliveira Mazzuoli¹² e Antônio Augusto Cançado Trindade¹³, entendem que a introdução do § 3º ao art. 5º da Constituição não se fazia necessária, pois o § 2º do art. 5º trouxe em seu conteúdo cláusula de abertura constitucional que permite uma interpretação extensiva dos tratados e convenções de direitos internacionais dos direitos humanos em relação ao sistema jurídico brasileiro.

Rodrigo Goldschmitt¹⁴, em igual posicionamento, afirma que:

Essas cláusulas de abertura material do catálogo de direitos fundamentais, ao mesmo tempo que reconhecem que os direitos fundamentais consagrados na Carta Magna são meramente exemplificativos, autorizam, por isso mesmo, o ingresso de outros direitos que possuem conteúdo de fundamentalidade, direitos esses que via de regra (1) são atribuídos a um indivíduo ou grupo de indivíduos, (2) ampliam o âmbito de proteção desse(s) indivíduo(s), (3) afirmam ou promovem a dignidade humana desse indivíduo(s).

Esse entendimento é necessário para compreender a extensão da aplicação do controle de convencionalidade, tendo como perspectiva a abertura material constitucional em matéria de tratados e convenções internacionais de direitos humanos, e, para este estudo especificamente, a proteção ao direito do trabalho, como um direito humano e social, considerando que o art. 6º da Constituição de 1988 classifica o trabalho como um direito social, enquanto os arts. 7º e 8º classificam as normas trabalhistas como integrantes dos direitos sociais e fundamentais.

As normas e tratados internacionais contemplam o trabalho como um direito humano e fundamental, sendo fontes do direito internacional do trabalho,

¹² MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

¹³ TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Tratado de direito internacional de direitos humanos*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, v. I, 2003.

¹⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais e a aplicação das convenções internacionais da OIT nas relações de trabalho no Brasil. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015. p. 34-47.

o qual tem seu objeto definido por Luiz Eduardo Gunther como sendo “tratar da proteção, universalização e normatização das atividades laborativas em nível internacional”¹⁵. O art. 7º do Pidesc determina que os Estados-Partes do Pacto “reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis”¹⁶.

De modo semelhante, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no art. 23, 1, afirma que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, entre outros direitos¹⁷.

O trabalho tem um importante organismo internacional que atua em favor da proteção de sua fundamentalidade, a OIT, Organização Internacional do Trabalho, que é o órgão que edita normas na forma de Convenções, que servem de fonte normativa para regulamentar o direito do trabalho dos estados que ratificaram esses instrumentos normativos.

Entre essas normas internacionais envolvendo direitos sociais, destacam-se as Convenções da Organização Internacional do Trabalho e, mais especificamente, as convenções que são consideradas fundamentais; afinal, a questão da efetivação do direito social do trabalho perpassa, também, pela garantia e promoção da dignidade da pessoa humana, considerada “simultaneamente limite e tarefa dos poderes estatais”¹⁸, estabelecendo, assim, proteção ao direito do trabalho no âmbito constitucional, através de controle de constitucionalidade e internacional, por meio do controle de convencionalidade.

Por essa razão, o direito do trabalho está sujeito ao controle de convencionalidade, tendo como fontes as convenções da OIT.

Considera-se, portanto, que o art. 477-A da CLT, ao permitir dispensas plúrimas ou coletivas sem qualquer justificativa, incorreu em violação frontal à proteção constitucional e convencional, esta última com fundamento na Convenção nº 158 da OIT, a qual estabelece que toda dispensa deve ser justificada.

¹⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2013. p. 32.

¹⁶ Pidesc.

¹⁷ Organização das Nações Unidas (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos, 10 de dezembro de 1948.

¹⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 58.

Desse modo, o artigo passa a abordar a Convenção nº 158 da OIT, analisando sua origem, importância, objeto e vigência no Brasil, sob a perspectiva do controle de convencionalidade.

2 A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT

A Convenção nº 158 da OIT, que trata da motivação para a extinção da relação de emprego por iniciativa do empregador, foi aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no ano de 1982, mas seu texto somente entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985.

Acerca dos fins a que se propõe a Convenção nº 158 da OIT¹⁹:

Sensível à vulnerabilidade do empregado no curso da relação de emprego e às adversidades oriundas da despedida, tendo em vista a privação do principal – e muitas vezes o único – meio de subsistência, entendeu a OIT que o desequilíbrio jurídico deve ser compensado com a exigência de motivação válida (“justificação do término”) para a despedida do empregado por iniciativa do empregador (Organização Internacional do Trabalho, 2011, p. 05).

Portanto, a Convenção nº 158 da OIT harmoniza os interesses do capital com os do trabalho ao proteger os empregados das despedidas imotivadas e preservar a possibilidade de os empregadores rescindirem os contratos de emprego de forma motivada e a partir de uma causa justificada que tenha estrita e necessária relação com a capacidade e conduta do empregado ou os requisitos operacionais da empresa (motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos), tudo isso a ser apurado em procedimento específico.

Visa, em sua essência, limitar o poder patronal (que não é absoluto) e eliminar a faculdade ou discricionariedade para a prática das despedidas arbitrárias ou sem justa causa, harmonizando os interesses do capital com os do trabalho [...]. (Dantas; Guerra, 2015, p. 175)

¹⁹ DANTAS, Adriano Mesquita; GUERRA, Gustavo Rabay. A proteção do emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa no Brasil a partir da aplicação direta da Convenção nº 158 da OIT. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015. p. 175.

Sobre a necessidade de motivação para dispensa do trabalhador cujo contrato de trabalho vigente seja por tempo indeterminado, dispõe o art. 4º da Convenção²⁰:

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. (Organização Internacional do Trabalho, 2016, sem página)

A Convenção determina expressamente que a motivação da dispensa não poderá se fundar no fato de: 1) o empregado filiar-se a sindicato ou de participar nas atividades sindicais fora do horário de trabalho ou, durante ele, com a autorização do empregador; 2) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar nesta qualidade; apresentar queixa ou compor comissão de qualquer procedimento contra empregador que tenha violado leis ou regulamentos ou que recorra às entidades administrativas; 3) por motivos de raça, cor, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, gravidez, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social; e 4) ausência no trabalho durante a licença-maternidade ou por motivo de acidente ou doença do trabalho.

2.1 RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT NO BRASIL

A Convenção nº 158 da OIT passou pelos trâmites que poderiam conferir-lhe validade no País. A Convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional em 17 de setembro de 1992 (Decreto Legislativo nº 68/1992) e depositada pelo governo brasileiro junto à OIT em 4 de janeiro de 1995, para vigorar doze meses depois. No entanto, apesar de válida, em princípio, e de existente, a sua eficácia no território nacional só se deu com a publicação oficial do respectivo texto no idioma português, por meio de decreto do Executivo nº 1.855/1996 (promulgação do Decreto nº 1.855, em 10 de abril de 1996).

Assim, com a ratificação da Convenção nº 158 da OIT, o Brasil passou a se comprometer a respeitar seus ditames, bem como o texto legal da convenção passou a fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro.

²⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 158. Término da relação de trabalho pelo empregador. Disponível em: <<https://goo.gl/tVQTLd>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

Contudo, apesar de sua importância contributiva para proteção do trabalho, essa Convenção foi alvo de questionamentos perante o STF, bem como veio a sofrer uma denúncia unilateral presidencial, o que gerou ainda maiores debates na esfera jurídica²¹.

2.2 A DENÚNCIA DO BRASIL

Por meio do Decreto nº 2100/1996, o então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso denunciou a Convenção nº 158 da OIT, ou seja²², declarou encerrado o compromisso assumido de cumprir os dispositivos de um Tratado Internacional.

No contexto do direito juslaboral brasileiro, a Convenção pretendia inovar trazendo uma forma normativa apta a mitigar o direito potestativo do empregador na ruptura unilateral, porém as forças econômicas e políticas, por ranço patriarcal, oligárquico ou por vícios de compreensão da realidade do trabalho, buscaram a denúncia da convenção conseguida no mesmo ano de sua validação no ordenamento.

A justificativa apresentada para a referida denúncia foi a de que a continuidade da vigência da Convenção nº 158 da OIT no Brasil implicaria perda de competitividade no cenário globalizado.

É de se ver, sem adentrar em questões políticas de fundo, que o governo do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, à época, pregava um modelo de neoliberalismo e conseqüente flexibilização das normas protetivas de trabalho, com o fim de possibilitar maior abertura do Brasil em razão de uma globalização desenfreada e de dependência²³. De toda forma, as conseqüências jurídicas foram impactantes, conforme será abordado daqui em diante.

2.3 A ADIN 1.480

Promulgada a convenção e devidamente ratificada, surgiu a questão da constitucionalidade do decreto que promulgou a Convenção nº 158 da OIT, alegando-se incompatibilidade de seu conteúdo normativo com o art. 7º, inciso I, da Constituição de 1988, o qual, dispondo sobre matéria idêntica, prevê

²¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 89.

²² *Ibidem*, *idem*.

²³ Para saber mais, vide: CARDOSO, Fernando Henrique; FALLETO, Enzo. *Dependência e desenvolvimento na América Latina*. Ensaio de interpretação sociológica. 7. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

uma indenização, ao passo que a Convenção nº 158, em seu art. 10, nota-se a possibilidade de os organismos competentes, segundo a legislação e prática nacionais, anularem o término da relação de trabalho de iniciativa do empregador e, eventualmente, ordenarem ou proporem a readmissão do trabalhador.

O pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, proferido nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) nº 1.480-3/DF, aforada pela Confederação Nacional do Transporte, e a Confederação Nacional da Indústria, que procurava a declaração de inconstitucionalidade do Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992, que a aprovou, e do Decreto presidencial nº 1.855, de 10 de abril de 1996, que promulgou a Convenção, neste sentido é bastante esclarecedor. Os autores sustentaram que os arts. 4º e 10 do referido Tratado conflitavam com o art. 7º, I, da CRFB, bem assim com o art. 10, I, do ADCT.

Assim, pediam liminarmente a suspensão dos efeitos da norma internacional.

Não precisou tanto, já que entendeu o governo federal por denunciar a convenção através do Decreto Presidencial nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, o qual retirou do ordenamento jurídico a convenção como mecanismo simétrico à sua inserção, sob o argumento de incompatibilidade da Convenção nº 158 da OIT ao ordenamento jurídico nacional, e, como consequência, a partir de 20 de novembro de 1997, o diploma convencional deixou de vigorar no País.

Assim, em 27 de junho de 2001, por decisão do relator da ADIn 1480/DF, diante da denúncia da Convenção nº 158 da OIT por meio do Decreto nº 2.100/1996, houve perda do objeto da ADIn. Como na ADIn não se questionava a constitucionalidade do ato do Executivo, extinguiu-se o feito sem análise do mérito.

2.4 A ADIN 1.625

Tendo sido cumpridos todos os procedimentos exigíveis para a sua ratificação, a Convenção nº 158 da OIT passou a se integrar ao Ordenamento Jurídico brasileiro, em princípio como norma ordinária com eficácia imediata.

A dispensa imotivada foi recepcionada pelo diploma constitucional, que buscou, antes de tudo, sancioná-la mais severamente, devendo-se assinalar que o constituinte originário faz expressa previsão normativa de proteção ao emprego como garantia constitucional, dotada, por sua vez, de eficácia jurídica

limitada na exigência de diploma complementar que lhe configure plenamente a extensão.

Se considerar que qualquer alteração quanto à validade e vigência dos dispositivos da Convenção nº 158 só pode acontecer a partir de deliberação do Congresso Nacional, a denúncia de novembro de 1996, e tornada válida pelo Decreto nº 2.100, não poderia ter surtido efeito no Direito pátrio, a não ser que a convenção estivesse maculada de inconstitucionalidade ou que, por ser matéria de lei complementar, não ter sido aprovada com o quórum necessário.

Independentemente da invalidade da denúncia, e consequente inconstitucionalidade do Decreto nº 2.100/1996, há que se analisar o fato de que, ratificada, só poderia ter sido denunciada após 10 anos de sua vigência, o que não foi cumprido. Tal está de acordo com a disposição dos art. 16, § 3º, cumulada com art. 17, § 1º, da Convenção nº 158 da OIT, que determina que a sua vigência no plano interno do País-membro se inicia doze meses após o registro junto à OIT, da ratificação por ele efetuada, sendo passível de denúncia após dez anos da sua entrada em vigor.

Não pode ser questionado que a Convenção nº 158 esteve plenamente em vigor em nosso ordenamento jurídico, mesmo que seja considerada válida a sua denúncia unilateral em novembro de 1996 por meio de Nota do Executivo brasileiro.

Entende-se que a vigência relaciona-se a um aspecto formal, que consiste na regular edição, promulgação e publicação de uma norma para que ela possa fazer parte do ordenamento jurídico positivo.

Quando se analisa a eficácia da Convenção nº 158, de plano se depara com a dificuldade quanto à compreensão de como ela, na condição de norma, apresentou-se de forma cogente ou dispositiva, se suas cláusulas são autoaplicáveis ou se dependem de regulamentação, e se há compatibilidade com o ordenamento jurídico.

A Convenção nº 158 da OIT, entendida como um Tratado Internacional que estabelece normas e princípios de caráter fundamental, tem sua incorporação como realizada imediatamente, o que decorre da aplicação do § 3º do art. 5º da Constituição de 1988, o que provocou mudanças também no entendimento do STF, o qual passou a considerar que os tratados que versam sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil possuem caráter supralegal.

Entretanto, quando da sua ratificação e vigência, o texto da Constituição de 1988 ainda não havia sido alterado pela Emenda Constitucional nº 45/2000, de modo que não havia a inserção do § 3º do art. 5º da Constituição de 1988, estabelecendo a formalidade de submissão do tratado ou convenção ao Legislativo para que tivesse validade de norma constitucional sob o aspecto legal.

De modo objetivo, a ratificação e vigência da Convenção nº 158 da OIT deu-se sob a égide do § 2º do art. 5º da Constituição de 1988, estando, assim, inserto na cláusula constitucional de abertura material das convenções e tratados internacionais, tendo, portanto, *status* material constitucional, o que tornaria a denúncia inválida.

Especificamente sobre a validade da denúncia, o Ministro Joaquim Barbosa afirmou, em seu voto na ADIn 1625-3, “não ser possível ao Presidente da República denunciar tratados sem o consentimento do Congresso Nacional”, sendo que efetua os seguintes alertas, quando da conclusão de seu voto, ante o fato de que “a denúncia já está produzindo efeitos no plano internacional”, o que nos levaria a duas conclusões: 1) sendo declarada inconstitucional a denúncia, a Convenção nº 158 da OIT estaria em plena vigência no Brasil; 2) o Brasil poderia ser denunciado junto à CIDH em razão da não observância da Convenção nº 158 da OIT.

Perfilham desse entendimento Adriano Mesquita Dantas e Gustavo Rabay Guerra²⁴, afirmando que:

[...] entendemos que a Convenção nº 158 está em vigor no Brasil, podendo ser invocada pelos trabalhadores e aplicada de forma direta pela Justiça do Trabalho aos casos concretos. Basta, para tanto, que os trabalhadores requeiram e os Juízes declarem, pelo sistema difuso, a inconstitucionalidade do Decreto nº 2.100/1996, pelo qual o Presidente da República denunciou unilateralmente a Convenção nº 158 da OIT.

²⁴ DANTAS, Adriano Mesquita; GUERRA, Gustavo Rabay. A proteção do emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa no Brasil a partir da aplicação direta da Convenção nº 158 da OIT, p. 186. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015. p. 170-199, p. 170.

O mesmo entendimento é partilhado por Márcio Túlio Viana²⁵:

Na verdade, porém, nada é preciso fazer para que a Convenção nº 158 seja aplicável entre nós. Ela continua vigente. Exatamente por isso, nenhum juiz terá de esperar o STF. Basta que considere inconstitucional o decreto. Naturalmente, a decisão nesse sentido será incidental, sem força para obrigar decisões futuras em casos semelhantes.

Aliás, mesmo se não houvesse a Convenção, seria perfeitamente possível, através de interpretação, proibir as dispensas arbitrárias – na medida em que elas se chocam com a própria ideia de direitos humanos e com os princípios constitucionais.

Entendimento contrário apresenta Cassio Mesquita Barros²⁶:

A denúncia foi decidida pela Presidência da República e transmitida para a OIT para autoridade autorizada a representar o Brasil. Quanto ao prazo para efetuar a denúncia, prevalece na OIT o entendimento de que o decênio previsto nas disposições gerais relativas nas Convenções deve ser contado a partir do dia em que a Convenção iniciou sua vigência internacional e não no início da vigência da sua ratificação pelo respectivo país.

A circunstância de ser decidida pelo Presidente da República decorre de que o Governo Federal é o interlocutor da OIT, conforme deixa clara norma expressa da Constituição, no art. 19, inciso VII, e do sistema revolucionário, sistema próprio de entidade, ao qual o Brasil aderiu espontaneamente.

²⁵ VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção nº 158 da OIT. *Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região*. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf>. Acesso em: 4 set. 2018.

²⁶ BARROS, Cassio Mesquita. Os descaminhos da Convenção nº 158 da OIT no Brasil, p. 160. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015. p. 156-169, p. 156.

Ora, se considerarmos o entendimento exposto, qual seja, de que a vigência internacional da Convenção nº 158 da OIT teve início no ano de 1985, tendo sido denunciada em 1996, ou seja, 11 anos após o início, bem como de que, em razão do entendimento da OIT, a denúncia feita pelo Presidente da República é válida, por ser ele a autoridade que possui a capacidade de interlocução com a OIT, a ADIn 1.625-3, que questiona a validade da denúncia, está fadada à improcedência.

Por outro lado, se considerarmos que a vigência da Convenção nº 158 da OIT teve início em abril de 1996, data em que foi promulgado o Decreto nº 1.855/1996, bem como que a denúncia somente poderia ocorrer se houvesse o consentimento do Congresso Nacional, a ADIn 1.625-3 será exitosa, sendo que os efeitos de tal decisão podem ser amplos a ponto de ser objeto de trabalho específico sobre o tema, considerando os efeitos *ex tunc* ou *ex nunc*.

Sobre a fase processual da ADIn 1.625-3 perante o STF, votaram até o momento os Ministros Maurício Corrêa, Joaquim Barbosa, Ayres Britto e Rosa Weber, os quais decidiram pela inconstitucionalidade da denúncia oferecida pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso. A decisão dos referidos ministros entendeu pela inobservância do procedimento de submissão da decisão ao Congresso Nacional.

O Ministro Nelson Jobim votou pela improcedência do pedido. Até o último andamento, a ADIn 1.625-3 encontrava-se com o falecido Ministro Teori Zavascki²⁷, o qual havia proposta uma solução alternativa para a para a demanda, ressaltando que há uma tradição no Brasil de que mudanças desse tipo devem ser aprovadas pelo Congresso e propôs que a inconstitucionalidade fosse declarada do julgamento, sem prejuízo da convenção denunciada. Para tanto, propôs que se discutisse a modulação dos efeitos da decisão quanto à vigência da Convenção nº 158 da OIT.

O processo foi retirado em vista regimental pelo Ministro Teori Zavascki²⁸, que faleceu na data de 19.01.2017.

²⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias STF: Pedido de vista suspende julgamento sobre denúncia da Convenção 158 da OIT. Quarta-feira, 14 de setembro de 2016. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=325338>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

²⁸ *Ibidem*, *idem*.

Diante do exposto, verifica-se o seguinte quadro quanto à validade da denúncia do Decreto nº 2.100/1996 e validade da Convenção nº 158 da OIT: 1) a Convenção nº 158 da OIT não pode ser considerada inconstitucional, tendo em vista que sua vigência e internalização no sistema jurídico brasileiro cumpriu todos os requisitos necessários à época da sua ratificação; 2) a Convenção nº 158 da OIT é passível de complementação por meio de lei ordinária; 3) a Convenção nº 158 da OIT foi denunciada pelo Presidente da República, por meio do Decreto nº 2.100/1996, o qual declarou a renúncia do compromisso da sua observância; 4) encontra-se pendente de julgamento, há vinte anos, a ADIn 1.625-3, a qual requer a declaração de nulidade da denúncia da Convenção nº 158 da OIT; 5) na hipótese de improcedência da ação, tem-se por válida a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, e, por consequência, restará completamente afastada do ordenamento jurídico brasileiro, a necessidade da dispensa justificada do empregado; 6) na hipótese de procedência da ação, a vigência da Convenção nº 158 da OIT será definida pela Suprema Corte brasileira, inclusive quanto aos efeitos.

3 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE, CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT E O ARTIGO 477-A DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

Diante de toda problemática apresentada, resta analisar o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) à luz de toda normatividade protetiva trabalhista existente no Brasil e correlacioná-la à atividade exercida por meio do controle de convencionalidade judicial.

Antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, o art. 477 da CLT²⁹ afirmava que:

É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

²⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

Entretanto, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, que implicou a reforma trabalhista, o dispositivo passa a vigorar com o seguinte texto³⁰:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Brasil, 2017, sem páginas)

Assim, cabe analisar esse artigo da CLT tomando como parâmetro a Convenção nº 158 da OIT, além de outras normas integrantes do ordenamento jurídico brasileiro.

O art. 477-A da CLT, com a nova redação, entrará em vigência após o período de vacância da Lei nº 13.467/2017, ou seja, no dia 11.11.2017, autorizando a dispensa coletiva, sem que haja necessidade da intervenção da autoridade sindical, ou, ainda, sem que haja negociação coletiva.

Referido artigo fere literalmente o art. 7º, I, da Constituição de 1988, o qual protege o trabalhador contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa.

Fere literalmente, também, a Convenção nº 158 da OIT, a qual, conforme analisado anteriormente, faz expressa previsão contra a dispensa arbitrária, ao estabelecer, no art. 3º, que toda dispensa deve ser justificada.

Os efeitos da Convenção nº 158 foram reconhecidos pelo Ministro Celso Mello por ocasião do voto proferido na ADIn 1.480, ao afirmar que³¹:

A Convenção nº 158/OIT contém direitos e garantias que integram a doutrina dos direitos fundamentais de 2ª geração. Os direitos e garantias fundamentais decorrentes de tratado internacional celebrado pelo Presidente da República (CF, art. 84, VIII) e ratificado pelo Congresso Nacional (CF, art. 49, I) constituem

³⁰ BRASIL. Senado Federal. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<https://goo.gl/obBLiy>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Acórdão ADIn 1480/DF. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347083>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

direitos fundamentais que a Constituição consagra – CF, art. 5º, § 2º. Assim, os direitos e garantias contidos na Convenção nº 158/OIT constituem direitos e garantias com vida autônoma, não dependentes das normas inscritas no art. 7º, I, da CF, e art. 10, I, do ADCT/CF. O fato de a Constituição não consagrar, no art. 7º, I, c/c o art. 10, I, do ADCT, estabilidade plena, mas indenização compensatória, não faz inconstitucional, sob o ponto de vista material, a Convenção nº 158/OIT, dado que esta não estabelece, apenas, a garantia da reintegração. O que é preciso fazer é interpretar o art. 4º da citada Convenção em consonância com o seu art. 10, que admite tanto a reintegração como a indenização compensatória. Essa indenização poderia ser arbitrada tendo presentes as normas inscritas nos arts. 477, 478 e 497 da CLT. Os Tribunais do Trabalho se incumbirão de construir jurisprudência a respeito. A Convenção nº 158/OIT, nas suas regras maiores, é autoaplicável. Um ou outro dispositivo seu, simplesmente periférico, pode depender de explicitação legislativa. Isto, entretanto, não infirma a autoaplicabilidade da Convenção, nas suas linhas maiores, básicas, certo que essas linhas maiores, básicas, inscrevem-se nos seus arts. 4º e 10.

Portanto, o art. 477-A da CLT, introduzido por meio da Lei nº 13.467/2017, viola não somente a Constituição de 1988, ferindo assim o princípio da primazia da Constituição, como também viola tratado internacional de direitos humanos, mais especificamente a Convenção nº 158 da OIT, a qual, muito embora tenha sido denunciada pelo Estado brasileiro, não teve a referida denúncia acolhida pela Organização Internacional do Trabalho até o momento, estando, portanto, em plena vigência.

Mesmo que o empregador alegue que as dispensas que estejam ocorrendo sob o pretexto dos efeitos da crise econômica, elas não podem ser realizadas de modo arbitrário, pois o art. 13 da Convenção nº 158 estabelece que, nessa hipótese, o empregador deverá proporcionar aos representantes dos trabalhadores, em

tempo hábil, oportunidade para proposição de medidas com vistas à evitar o limitar as dispensas.

A esse respeito, Claudio Jannotti da Rocha³² leciona que:

[...] caso o empregador pretenda realizar uma dispensa coletiva, deverá informar previamente os representantes dos trabalhadores, bem como manter negociações com este órgão e notificar a autoridade competente – via de regra, o Ministério do Trabalho –, cientificando ambos acerca de sua pretensão, dos motivos que ensejaram a pretendida dispensa coletiva, do número de trabalhadores que serão dispensados, e do período de realização das demissões, sob pena de reintegrar os trabalhadores dispensados.

Assim, considerando o controle de constitucionalidade, bem como o controle de convencionalidade como instrumentos de efetivação dos direitos sociais, temos que a aplicação do art. 477-A da CLT é nula do ponto de vista jurídico, tendo em vista a inconstitucionalidade e a inconvenção da norma, em detrimento de direito humano, fundamental e social, qual seja, o direito ao trabalho.

A tutela poderá ser realizada por meio de todas as espécies de ações, como ação civil pública, ação civil coletiva, ação popular e dissídio coletivo³³.

O Poder Judiciário cumpre um papel fundamental para a concretização da democracia e manutenção do Estado Democrático de Direito, pois democracia não se traduz somente na vontade da maioria, mas também na garantia dos direitos fundamentais de minorias³⁴.

Assim, o Magistrado de 1º grau e o Colegiado de 2º grau podem efetivamente fazer o controle de constitucionalidade e convencionalidade, sendo certo que a decisão estará sujeita à eventual revisão pela Corte Superior, dependendo do entendimento desta.

³² ROCHA, Cláudio Jannotti. *A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. p. 134.

³³ *Ibidem*, *idem*.

³⁴ Para saber mais, vide: BARROSO, Luís Roberto. *O controle de constitucionalidade no Direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O controle de convencionalidade encontra respaldo no ordenamento jurídico interno brasileiro, sendo um tema que cada vez mais desperta interesse por parte da academia.

Diante de todo o exposto, verificou-se que tal controle representa uma modificação de paradigma jurídico, haja vista que contesta a ideia de supremacia da Constituição, para incluir outras normas protetivas de direitos humanos, em especial as Convenções da OIT.

De forma específica, tratou o trabalho sobre a problemática da Convenção nº 158 da OIT, que dispõe sobre a proteção do emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa, no contexto brasileiro e suas consequências jurídicas e sociais, qual seja, a inconventionalidade do art. 477-A da CLT, que autoriza as dispensas coletivas.

Isso porque a Convenção nº 158 da OIT foi ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 1855, de 10 de abril de 1996, passando, então, a integrar todo conjunto de normas protetivas trabalhistas no direito interno brasileiro. Contudo, essa Convenção sofreu denúncia unilateral por parte do então Presidente da República, ao fim do mesmo ano (1996), o que passou a ser alvo de controvérsias jurídicas, analisadas sob o crivo do STF.

Ou seja, o que se contesta aqui é a constitucionalidade do decreto presidencial que denunciou a Convenção nº 158 da OIT para não aplicá-la. Chega-se à conclusão de que a Convenção nº 158 da OIT ainda continua em vigor no Brasil, podendo ser aplicada e ainda integrar nas normas que melhor protegem o direito do trabalho.

A efetivação dos ditames da Convenção nº 158 da OIT há de ser feita por meio do controle de convencionalidade, a ser exercido, sobretudo, por meio da atividade do Poder Judiciário.

Nesse contexto, o grau de instrução dos operadores da justiça é fator relevante e que facilita essa aplicação horizontal e direta dos princípios convencionais no âmbito interno. Afinal, o desconhecimento da matéria dificulta a aplicação coerente dos mecanismos de proteção.

Por isso, deve haver uma tomada de consciência pelo Executivo, Legislativo e pelos juízes nacionais sobre a necessidade dos Estados de reformarem os textos ou de remediá-los quando não puderem ser evitados, de

maneira a prevenir violações. Infelizmente, malgrado a existência do controle de convencionalidade, parece que ainda são muitos os casos, na esfera interna brasileira, em que a aplicação dos ditames internacionais protetivos é esquecida, apesar da importância notória dos tribunais internacionais.

O artigo não pretendeu fornecer respostas dadas, reconhecendo-se que a questão da Convenção nº 158 da OIT ainda sofre diversas controvérsias no mundo do Direito, sendo certo, entretanto, que não se pode retroceder em matéria de direitos humanos e direito do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Cassio Mesquita. Os descaminhos da Convenção 158 da OIT no Brasil, p. 160. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). *Direito Internacional do Trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, p. 156-169, 2015.

BARROSO, Luís Roberto. *O controle de constitucionalidade no Direito brasileiro: exposição sistemática da doutrina e análise crítica da jurisprudência*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília/DF: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 3 mar. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

_____. Notícias STF: Pedido de vista suspende julgamento sobre denúncia da Convenção 158 da OIT. Quarta-feira, 14 de setembro de 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/23DbXv>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <<https://goo.gl/obBLiy>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. Acórdão ADIn 1480/DF. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=347083>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

CARDOSO, Fernando Henrique; FALLETO, Enzo. *Dependência e desenvolvimento na América Latina*. Ensaio de interpretação sociológica. 7. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. A interação entre o direito interno e internacional na perspectiva da jurisdição trabalhista: uma introdução ao controle de convencionalidade em matéria laboral. In: DANTAS, Adriano Mesquita; CARNIATO, Marcelo Rodrigo; REIS, Sérgio Cabral dos (Org.). *Poder Judiciário e desenvolvimento socioeconômico*. São Paulo: LTr, p. 182-199, 2012.

DANTAS, Adriano Mesquita; GUERRA, Gustavo Rabay. A proteção do emprego contra a despedida arbitrária e sem justa causa no Brasil a partir da aplicação direta da Convenção nº 158 da OIT, p. 186. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZUOLLI, Valério de Oliveira. *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções interna*.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Teoria da abertura material do catálogo de direitos fundamentais e a aplicação das convenções internacionais da OIT nas relações de trabalho no Brasil. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Souza; MAZZUOLI, Valério de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

_____. (Org.). *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. São Paulo: LTr, 2015.

NOGUEIRA ALCÁLA, Humberto. El diálogo Interjurisdiccional y control de convencionalidad entre tribunales nacionales y Corte Interamericana de Derechos Humanos en Chile. In: SARLET, Ingo Wolfgang; GOMES, Eduardo Biacchi; STRAPASSON, Carlos Luiz (Org.). *Direitos humanos e fundamentais na América do Sul*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. 10 de dezembro de 1948.

_____. Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2017.

_____. Convenção nº 158. Término da relação de trabalho pelo empregador. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conheça a OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/presentation>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

RAMOS, André de Carvalho. Supremo Tribunal Federal e o controle de convencionalidade: levando a sério os Tratados de Direitos Humanos. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, Universidade de São Paulo, jan./dez. 2009, p. 245. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67857>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti. *A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Tratado de direito internacional de direitos humanos*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, v. I, 2003.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção nº 158 da OIT. *Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região*. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf>. Acesso em: 4 set. 2018.

Submissão em: 09.06.2018

Rodada 1

Avaliado em: 06.08.2018 (Avaliador A)

Avaliado em: 23.07.2018 (Avaliador B)

Avaliado em: 27.08.2018 (Avaliador C)

Rodada 2

Avaliado em: 19.10.2018 (Avaliador A)

Avaliado em: 24.09.2018 (Avaliador B)

Aceito em: 29.01.2019