

UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO: UMA PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL
SOBRE OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A PROTEÇÃO AO
TRABALHADOR**

LETÍCIA DA SILVA WOSS

MARINGÁ – PR
2025

LETÍCIA DA SILVA WOSS

**A INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO: UMA PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL
SOBRE OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A PROTEÇÃO AO
TRABALHADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Marcelo Negri Soares.

MARINGÁ – PR

2025

FOLHA DE APROVAÇÃO

LETÍCIA DA SILVA WOSS

**A INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO: UMA PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL
SOBRE OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A PROTEÇÃO AO
TRABALHADOR**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Cesumar – UNICESUMAR como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Marcelo Negri Soares.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

Nome do professor - (Titulação, nome e Instituição)

**A INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT NO ORDENAMENTO
JURÍDICO BRASILEIRO: UMA PERSPECTIVA DO DIREITO INTERNACIONAL
SOBRE OS DIREITOS DA PERSONALIDADE E A PROTEÇÃO AO
TRABALHADOR**

Letícia da Silva Woss

RESUMO

O presente trabalho abordará um relevante tema abrangendo os direitos humanos, o Direito do Trabalho e o Direito Internacional, sendo ele a dispensa sem justa causa e seu impacto na vida profissional dos trabalhadores nos âmbitos interno e internacional. O objetivo principal é firmar uma tese em defesa da ratificação da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que regula as relações de emprego ao proibir a dispensa imotivada, trazendo maior segurança jurídica aos empregados e à relação de emprego. O método de abordagem utilizado foi o dedutivo, por meio de análise da proteção constitucional ao trabalhador, bem como pesquisa bibliográfica com base também em leis, artigos e *sites*. O resultado que se pretende obter é a comprovação de que a integração da referida Convenção traria benefícios à classe trabalhadora e ao avanço da efetivação dos direitos sociais. Espera-se demonstrar a importância de a legislação brasileira seguir as normas internacionais que ampliam a proteção aos trabalhadores.

Palavras-chave: Dispensa imotivada. Legislação internacional. Ratificação de norma.

**THE INTEGRATION OF ILO CONVENTION Nº 158 INTO THE BRAZILIAN LEGAL
SYSTEM: AN INTERNATIONAL LAW PERSPECTIVE ON PERSONALITY RIGHTS
AND WORKER PROTECTION**

ABSTRACT

This article addresses a relevant topic encompassing human rights, Brazilian Labor Law and International Law, namely unfair dismissal and its impact on workers' professional at the domestic and international levels. The main objective is to support the ratification of Convention nº 158 of the International Labor Organization (ILO), which regulates employment relations by prohibiting unfair dismissal, providing greater legal certainty for employees and the employment relationship. The research used the deductive method, through an analysis of constitutional protections for workers, as well as bibliographical research based on laws, articles and websites. The intended results is proof that the incorporation of the ILO Convention would benefit the working class and advance the realization of social rights. The aim is to demonstrate the importance of Brazilian legislation complying with international standards that expand worker protection.

Keywords: International legislation. Ratification of standars. Unjustified dismissal.

1 INTRODUÇÃO

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm uma importância indiscutível, sendo uma das fontes formais do Direito Internacional do Trabalho. Ao assumir o compromisso e ratificar uma convenção, o Estado brasileiro avança mais um passo na proteção do trabalhador, da relação de emprego e do mercado de trabalho.

A Convenção nº 158 da OIT, em especial, trata de um tema significativo para os trabalhadores (impactando suas vidas tanto no âmbito pessoal quanto no profissional), que é a demissão injustificada e os problemas que ela pode acarretar ao empregado. Ao todo, 37 países a ratificaram e apenas o Brasil a denunciou.

O objetivo do texto é firmar uma tese em defesa da integração da Convenção citada, explicando sua utilidade para a legislação brasileira e os benefícios para a classe trabalhadora, que compõe a maior parte da população e merece ter seus direitos protegidos, visando alcançar a máxima dignidade da pessoa humana. Intenta-se exemplificar o valor da referida Convenção, demonstrando como outros países obtiveram avanços em suas leis com tal integração, fazendo um paralelo entre o Brasil, a Espanha, a França, a Itália e a Argentina.

A pesquisa busca analisar o trabalho de juristas estrangeiros que defendem a integração em seus países, bem como de que maneira a legislação em vigor no país, principalmente a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) protegem atualmente o trabalhador em relação ao tema, examinando a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) no que tange à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1625, de 2024.

Tem-se por objetivo, também, entender o porquê da denúncia da Convenção nº 158 da OIT e por qual motivo ela não foi bem recebida pelos empresários, demonstrando como a integração traz maior segurança, reduz as incertezas e os conflitos na relação de emprego e explicando como a integração está aliada à efetivação dos direitos humanos e sociais.

O método de pesquisa utilizado neste artigo foi o dedutivo, o estudo foi realizado partindo da normal internacional, utilizando a Convenção nº 158 da OIT para fazer uma análise da legislação interna do Brasil, como a CRFB e a CLT, a fim de verificar, também, a decisão proferida pelo STF na ADI 1625, além de artigos escritos por juristas brasileiros e estrangeiros, leis, decretos, *sites* e notícias.

2 A CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT

A Convenção nº 158 da OIT foi criada para tratar da cessação da relação de trabalho e a maneira que esta deve ser realizada para garantir os direitos dos trabalhadores. A Parte I trata dos métodos de implementação, do âmbito e das definições. Em seu artigo 1, a Convenção traz que a norma poderá ser efetivada no ordenamento jurídico interno dos países por meio de leis ou regulamentos (ILO, 1982).

Seguindo na Parte I, o artigo 2 aborda a possibilidade de certas categorias de profissionais não serem incluídas nas disposições da Convenção anteriormente citada, quando o contrato de trabalho tem alguma especificidade, como, por exemplo, os trabalhadores contratados para uma tarefa específica ou que estão em período de experiência (ILO, 1982).

Já o artigo 4 pontua medidas que podem ser tomadas para excluir contratos com disposições especiais, quando protegem o trabalhador da mesma forma que a Convenção nº 158 da OIT (ILO, 1982), o que a tornaria desnecessária para aquela relação de emprego por já existir uma norma especial que é equivalente a ela no que diz respeito ao nível de proteção do trabalhador.

A Parte II trata das normas de aplicação geral. Na divisão A (que trata da justificativa para a rescisão), o artigo 4 exige que haja um motivo válido para a rescisão contratual, enquanto o artigo 5 impede a dispensa em razão de licença-maternidade, filiação sindical, raça, gênero, religião ou opinião política, entre outros aspectos, pois eles não podem ser utilizados como motivos válidos para a demissão, uma vez que seria caso de ato discriminatório contra o indivíduo (ILO, 1982).

Na divisão B (que traz o procedimento anterior ou no momento da rescisão), o artigo 7 trata da possibilidade que o trabalhador tem de se defender antes da dispensa justificada por sua conduta ou desempenho. Adiante, na divisão C (sobre o procedimento de recurso contra a rescisão), no artigo 8 afirma a possibilidade de o empregado recorrer para um órgão imparcial contra o fim da relação de trabalho caso a considere sem justificativa. O artigo 9, para proteger o trabalhador de suportar sozinho a rescisão injustificada, determina que o ônus da prova cabe ao empregador (ILO, 1982).

A divisão D (abrange a regra sobre o período de aviso prévio), em seu artigo 11, garante que o empregado tenha um tempo razoável de aviso prévio ou uma

indenização no lugar; e na divisão E (que trata da proteção financeira e da indenização), o artigo 12 determina a indenização ou o seguro-desemprego percebidos pelo trabalhador demitido, podendo ser uma combinação dos dois, de acordo com as regras da legislação interna de cada país que ratificar a Convenção nº 158 da OIT (ILO, 1982).

A III Parte da Convenção anterior fala sobre a rescisão por razões de natureza econômica, tecnológica, estrutural ou similar. Na Divisão A, o artigo 13 define as obrigações do empregador quando este se deparar com uma situação em que a rescisão irá ocorrer por um dos motivos citados. Na Divisão B, o artigo 14 traz a obrigatoriedade de notificação realizada pelo empregador à autoridade competente, informando sobre a rescisão, o motivo, quando ela será realizada e a categoria a qual os trabalhadores que serão demitidos pertencem (ILO, 1982).

Por fim, a IV Parte trata das disposições finais. Destaca-se o artigo 17, que trata da possibilidade de denúncia conferida aos países membros que ratificarem e decidirem, posteriormente, denunciar a Convenção nº 158 da OIT (ILO, 1982). O artigo determina que após dez anos da entrada em vigor no ordenamento jurídico interno essa denúncia poderá ser efetuada, e, caso não seja denunciada no prazo de um ano, o país fica vinculado por mais dez anos, e assim sucessivamente.

3 A RECEPÇÃO INTERNACIONAL

Ao todo, 37 países ratificaram a Convenção nº 158 da OIT, dentre eles, até o presente momento, apenas o Brasil a denunciou. Ainda, nos países que integraram essa norma ao seu ordenamento jurídico, verificou-se avanço nos direitos trabalhistas e quanto à proteção do trabalhador. Doutrinadores de países que não ratificaram a Convenção defendem a integração.

A ratificação da Convenção anterior na Espanha trouxe formalidade para a demissão, a garantia de que o trabalhador terá um meio adequado para reagir e que o empregador terá que justificar o motivo da demissão. O ato também deverá ser levado a uma revisão judicial posteriormente. Assim, os trabalhadores da Espanha se encontram em posição de vantagem formal. Porém, por não especificar o grau de intensidade da proteção do trabalhador quando ocorrer a violação, optou-se em

manter o ato eficaz e determinar indenização em vez de impedir a rescisão no país (Suárez, 2021).

A advogada María Florencia Suárez defende a ratificação na Argentina, afirmando que esta traria proteção ao emprego. Em que pese a legislação estar avançando gradualmente quanto ao reconhecimento constitucional dos direitos trabalhistas, ainda não há reais consequências jurídicas contra violações na relação de trabalho, o que evidencia uma lacuna jurídica que não limita as dispensas imotivadas (Suárez, 2021).

Na Itália, há divergência entre o *il Tribunale di Roma* (Tribunal de Roma), que invocou a Convenção nº 158 da OIT para verificar a legitimidade constitucional da norma, e a *Corte Costituzionale* (Tribunal Constitucional da República Italiana), que considerou que, pelo fato de o país não ter ratificado a Convenção citada, ela não pode ser invocada, pois não estaria vinculada à legislação interna (Molina Navarrete, 2019).

O professor e autor italiano Matteo Corti defende a referida Convenção na Itália, porém, critica o fato dela não reconhecer a *summa divisio* (divisão de soma), ou seja, não demonstrar uma diferença significativa entre a demissão individual ou coletiva, divisão essa que é amplamente utilizada pelos legisladores e pela jurisprudência da Itália (Corti, 2019).

Em decisão da *Corte costituzionale* sobre sanções em caso de demissão injustificada, ressurgiu o debate sobre os princípios da OIT no direito italiano e a necessidade de aprofundamento da questão. As regras sobre a demissão evoluíram de forma lenta, ocorrendo, ainda, disputas judiciais (Alessi, 2019).

A professora Cristina Alessi acredita que proteger os trabalhadores contra a demissão injusta é essencial e garante direitos como a liberdade e a dignidade na relação de trabalho. Por isso, o relatório da *Commissione di esperti* (Comissão de Peritos) determina a ratificação da Convenção como um instrumento fundamental para a proteção aos direitos humanos, inerentes a todos os indivíduos (Alessi, 2019).

O *Cour de Cassation* (Tribunal de Cassação) da França favorece a legislação interna, determinando que esta está acima das normas internacionais. Na emissão dos Pareceres nº 1512 e nº 1513, ambos de 2019, considerou que, no que diz respeito à compensação, as leis do país estão alinhadas com a Convenção nº 158 da OIT, o que a tornaria dispensável (Molina Navarrete, 2019).

Por outro lado, os *Conseils de Prud'hommes* (os Cónsules de Justiça dos Homens), por meio de suas decisões, vêm defendendo que as normas de Direito Internacional devem substituir as normas de direito nacional no que for cabível e relevante para o ordenamento francês (Molina Navarrete, 2019).

Os países que ratificaram a Convenção nº 158 da OIT demonstram seu impacto positivo na proteção ao trabalhador e quanto à relação de emprego. Apesar das críticas à aplicação dessa norma de Direito Internacional em seus países, a maioria dos juristas concordam que ela é essencial para a garantia de acesso à justiça pelos empregados.

Assim, é de comum acordo entre os juristas estrangeiros que a referida Convenção é um instrumento essencial para a tutela do trabalhador e a segurança no emprego, pois, ao limitar a liberdade empresarial e impedir a dispensa imotivada, garante aos trabalhadores maior proteção à dignidade da pessoa humana.

4 A RECEPÇÃO INTERNA

Em 2008, no Brasil, o Governo Federal propôs o fim das dispensas imotivadas, enviando ao Congresso Nacional um novo pedido para a ratificação da Convenção nº 158 da OIT. Artur Henrique, ex-presidente da Central Única dos Trabalhadores, trouxe a ideia de que ratificar a referida Convenção criaria obstáculos à demissão, beneficiando o trabalhador (Sofia, 2008).

Segundo o sociólogo e professor Clemente Ganz Lucio, ex-diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a decisão pela demissão é unilateral e não dá ao trabalhador acesso à cidadania de forma plena (Rolli; Fernandes, 2008).

O principal motivo da falta de aceitação e pressão imposta ao governo para que a Convenção nº 158 da OIT fosse invalidada e retirada do ordenamento jurídico brasileiro foi a reação dos empresários, que alegaram a possibilidade de que esta acarretasse um ônus injustificável aos empregadores (Moraes Júnior; Silva, 2018).

Diante desses apontamentos, fica claro a falta de fundamento concreto para essas especulações, visto que a referida norma ainda não estava sendo aplicada no ordenamento brasileiro e não se poderia falar em supostos prejuízos aos empresários e às empresas naquele momento específico (Moraes Júnior; Silva, 2018).

4.1 AS LEIS SOBRE O TEMA

A ratificação e a denúncia foram realizadas por meio de decretos. O Decreto nº 68, de 1992, aprovou o texto da Convenção nº 158 da OIT, e a sua promulgação se deu em 1996, com o Decreto nº 1.855. Ainda, o Decreto nº 2.100, também em 1996, tornou pública sua denúncia e retirada do ordenamento jurídico brasileiro (Brasil, 1992; 1996a; 1996b).

A Constituição Federal de 1988, em seu Capítulo II (Dos direitos sociais), no artigo 7º, elenca vários direitos e obrigações do empregado e, em seu inciso I, está descrita a proteção contra a demissão sem justa causa, porém, essa questão deverá ser disciplinada por uma Lei Complementar, que ainda não foi criada (Berquó, 2005).

Art. 7º 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).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto nº 5.452, de 1943), no Capítulo V (Da rescisão), traz os artigos 477-A e o 479, que, respectivamente, disciplinam a possibilidade de dispensa imotivada, bem como o valor da indenização ao trabalhador em caso de dispensa sem justa causa:

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.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título [sic] de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato (Brasil, 1940).

4.2 A RATIFICAÇÃO, O VIGOR E A DENÚNCIA

Apesar de aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68, a Convenção nº 158 da OIT foi ratificada no Brasil em 1995 e denunciada em 1996, pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), por meio do Decreto Presidencial nº 2.100, que determinou o fim do vigor da já citada Convenção no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.

Em relação aos países que ratificaram a Convenção, o Brasil foi o único até este momento que a denunciou. Tal denúncia ocorreu de maneira irregular, pois o presidente FHC não realizou nenhuma consulta ao Congresso Nacional, tornando, assim, o procedimento irregular (Moraes Júnior; Silva, 2018).

Diante da falta de atuação conjunta entre a Presidência da República e o Congresso Nacional, o ato de denúncia resta incompleto e pode ser considerado inconstitucional, visto que não houve o referendo do Poder Legislativo. Assim, entende-se que é possível aplicar a Convenção no Brasil (Robichez; Araújo, 2013).

4.3 A DECISÃO DO STF NA ADI 1625

Em 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que a hipótese de denúncia de norma internacional carece de manifestação do Congresso Nacional. Porém, em 2024, validou a denúncia da Convenção nº 158 da OIT. A necessidade de o Congresso Nacional se manifestar será aplicada para decretos futuros, visto que foi considerado que à época da denúncia era normal o Presidente agir sozinho e, invalidar o Decreto nº 2.100, traria insegurança jurídica. Nos termos da decisão:

[...] vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, na conformidade da ata do julgamento, por unanimidade de votos, em i) julgar improcedente o pedido formulado na ação direta de inconstitucionalidade; e ii) aplicar a esta ação direta de inconstitucionalidade o mesmo entendimento fixado no julgamento da ADC nº 39, mantendo a validade do Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996; formulando apelo ao legislador para que elabore disciplina acerca da denúncia dos tratados internacionais que preveja a chancela do Congresso Nacional como condição para a produção de efeitos na ordem jurídica interna – por ser ela um imperativo democrático e uma exigência do princípio da legalidade [...] Esse entendimento se aplica a partir da publicação da ata de julgamento da ADC nº 39, mantendo-se a eficácia das denúncias realizadas até esse marco temporal (Brasil, 2024).

Portanto, o STF optou por manter a segurança jurídica do ato de denúncia da referida Convenção, decidindo que futuras denúncias devem, obrigatoriamente, obter a chancela do Congresso Nacional (Brasil, 2024). Essa decisão manteve o trabalhador brasileiro em estado de vulnerabilidade perante a classe empresarial.

A decisão do STF na ADI 1625, juntamente com a lacuna legislativa observada pela falta de criação da Lei Complementar que regule o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, traz prejuízo ao trabalhador, que permanece inseguro em sua

relação de trabalho e à mercê da decisão unilateral do empregador. A integração da Convenção nº 158 da OIT preencheria esse vazio legal deixado pela não criação da Lei Complementar, de maneira que o trabalhador estaria protegido por essa norma de Direito Internacional enquanto a lacuna legislativa existisse no país.

5 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Os direitos da personalidade, originados no jusnaturalismo, servem para tutelar a essência da pessoa natural. Tal tutela pode ser preventiva, com objetivo de evitar os danos, ou repressiva, para repará-los. Estes direitos surgiram anteriormente ao ordenamento jurídico dos países, com base nos valores sociais (Ferreira, 2015).

Esses direitos têm certas características, como a vitaliciedade, duram por toda a vida e, em certos aspectos, após a morte (como a regra do artigo 12, parágrafo único, do Código Civil). São absolutos, possuem efeito *erga omnes* e são imprescritíveis, podendo cada pessoa exercê-los a qualquer tempo (Ferreira, 2015).

É possível encontrar o rol exemplificativo dos direitos personalíssimos no Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002), em seu Capítulo II (Dos direitos da personalidade), nos artigos 11 a 21 (Brasil, 2002). Estes dispositivos têm como base a CRFB, que admite a expansão desse rol, se for seguido o princípio da dignidade humana (Castro; Mascarenhas, 2015).

Cada um dos artigos do Código Civil trata de um aspecto destes direitos. O artigo 11 traz que esses direitos são intransmissíveis e irrenunciáveis, enquanto o artigo 12 define a possibilidade de tutela em caso de ameaça ou lesão, inclusive, o parágrafo único determina quem são os legitimados a agir em caso de morte do titular destes direitos (Brasil, 2002):

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau (Brasil, 2002).

O artigo 13 trouxe a proibição de disposição do próprio corpo, exceto em caso de uma necessidade médica. Por outro lado, o artigo 14 permite essa disposição, desde que seja feita para depois da morte e com objetivo altruístico ou científico. Já o artigo 15 dispõe que ninguém pode ser submetido a tratamento médico involuntário, mediante constrangimento (Brasil, 2002):

Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes.

Parágrafo único. O ato previsto neste artigo será admitido para fins de transplante, na forma estabelecida em lei especial.

Art. 14. É válida, com objetivo científico, ou altruístico, a disposição gratuita do próprio corpo, no todo ou em parte, para depois da morte.
Parágrafo único. O ato de disposição pode ser livremente revogado a qualquer tempo.

Art. 15. Ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica (Brasil, 2002).

A partir do artigo 16, o Código Civil traz as regras sobre o nome. Seguindo essa linha, o artigo 17 dispõe que ninguém pode ter o próprio nome exposto por outrem de maneira difamatória que leve, de qualquer maneira, ao desprezo público. O artigo 18, por sua vez, veda o uso de nome em propaganda sem o consentimento do indivíduo. Por fim, a última regra nesse sentido está no artigo 19, que protege o pseudônimo para fins lícitos (Brasil, 2002):

Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.

Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória.

Art. 18. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial.

Art. 19. O pseudônimo adotado para atividades lícitas goza da proteção que se dá ao nome (Brasil, 2002).

Adiante, o artigo 20 trata da imagem, permitindo que a pessoa proíba a utilização que for contra sua honra e boa-fama, ou se destinar à fim comercial, salvo quando for autorizado ou para atender à administração do Estado. O seu parágrafo único aponta os legitimados em caso de morte do titular da imagem. Por fim, o artigo 21 determina a inviolabilidade sobre a vida privada das pessoas naturais (Brasil, 2002):

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma (Brasil, 2002).

Para o jurista Rubens Limongi França, os direitos da personalidade pode ser classificados em aspectos físicos, morais e intelectuais. O aspecto físico se traduz no direito à vida; o aspecto moral envolve a honra e a imagem; e o aspecto intelectual contempla a autoria, as invenções, o trabalho científico e artístico (Castro; Mascarenhas, 2015).

Esses direitos estão diretamente ligados à pessoa humana, sendo primordiais. Pelo fato de qualquer trabalhador ser automaticamente uma pessoa, a relação de emprego tem que respeitar tais direitos e, por consequência, qualquer violação contra eles dá direito à tutela jurídica ao ofendido (Mallet, 2007).

Para Pedro Pais de Vasconcelos, advogado e professor português, estes direitos estão presentes nos âmbitos objetivo e subjetivo, analisando-se a relação entre a pessoa e a coletividade. O primeiro está presente no reconhecimento desses direitos em normas constitucionais ou infraconstitucionais. O segundo trata de proteger o indivíduo, dando-lhe direito de tutela (Castro; Mascarenhas, 2015).

O trabalhador tem o direito de se defender de qualquer ofensa aos seus direitos da personalidade e essa defesa não pode ser usada como motivo para o prejuízo à sua carreira. Caso o dano seja de difícil reparação, cabe indenização ao ofendido, determinada com base na gravidade do dano causado (Mallet, 2007).

Para parte da doutrina, o acesso à justiça para defender a dignidade pode ser visto como um direito personalíssimo. A possibilidade de acesso ao Poder Judiciário é uma garantia fundamental e constitucional, e esse acesso pode ocorrer por meio de precedente internacional (Soares; Prazak; Rorato, 2020).

É possível utilizar as normas internacionais no âmbito interno, principalmente na área constitucional, visto que servem de parâmetro para as decisões dos juízes de direito (Soares; Prazak; Rorato, 2020). Diante disso, a integração da Convenção nº 158 da OIT seria um importante marco legislativo no ordenamento jurídico do Brasil,

demonstrando o compromisso do país com o respeito aos trabalhadores e às normas de Direito Internacional.

A dispensa imotivada e unilateral que ocorre atualmente no Brasil representa uma violação direta à dignidade da pessoa humana e aos direitos personalíssimos dos trabalhadores brasileiros. Os direitos da personalidade são primordiais e toda pessoa faz jus a eles. Sendo assim, é de extrema importância que exista proteção legal a esses direitos, da forma mais abrangente possível, para que seja possível evitar violações, de modo que a ratificação da Convenção nº 158 da OIT faria esse papel de proteção.

6 A NECESSIDADE DE INTEGRAÇÃO DA CONVENÇÃO

Enquanto o Poder Legislativo não criar a Lei Complementar disposta no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, o trabalhador continuará em uma posição de vulnerabilidade, o que seria facilmente resolvido com a volta da Convenção nº 158 da OIT para o direito brasileiro, pois esta norma de Direito Internacional, além de regular a demissão por justa causa, também humanizaria a relação de trabalho (Berquó, 2005).

A falta de ratificação da Convenção prejudica a chance de estabilidade do trabalhador (Moraes Júnior; Silva, 2018). Com a interpretação correta, a Convenção pode enfrentar a crise do trabalho, banir as demissões imotivadas, suprir a falta de lei interna que proteja o trabalhador neste sentido (Viana, 2007) e proteger seus direitos personalíssimos.

7 CONCLUSÃO

O Direito serve para combater as injustiças e criar para a sociedade uma base sobre a qual pode se apoiar. A Convenção nº 158 da OIT traz uma forte proteção ao trabalhador, reduzindo as incertezas presentes na atual configuração das relações trabalhistas, além de possibilitar a diminuição dos conflitos – principalmente judiciais – e trazer maior segurança jurídica.

A integração da Convenção nº 158 da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro seria a medida mais eficaz para garantir maior segurança jurídica e proteção social

aos trabalhadores, diante da observação de como outras nações que aderiram a referida Convenção obtiveram relevantes avanços na proteção da relação de emprego.

A lacuna legislativa deixada pela falta de Lei Complementar que regulamente o disposto no artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, juntamente com o impacto negativo causado pela decisão do STF na ADI 1625 permite dispensas injustas e que prejudicam o trabalhador. Esse problema poderia ser facilmente resolvido com a integração da Convenção nº 158 da OIT, que poderia suprir a atual mora legislativa na criação da Lei Complementar e alinhar a legislação brasileira com as normas de Direito Internacional do Trabalho, tutelando os direitos humanos e sociais.

Por fim, cita-se o jurista uruguaio Eduardo Juan Couture Etcheverry, “Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça”. Esta frase ressalta que o dever de lutar pelo correto deve guiar os operadores do Direito em busca de uma sociedade verdadeiramente justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

ALESSI, C. L’oil e la tutela contro il licenziamento illegittimo. **Rivista Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro**, Brescia, n. 3, p. 845-864, 2019. Disponível em: <https://www.dirittolavorovariazioni.com/oil-e-la-tutela-contro-il-licenziamento-illegittimo>. Acesso em: 3 set. 2025.

BERQUÓ, A. T. A. P. P. A proteção ao emprego no Brasil e a convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho. **Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas**, João Pessoa, v. 4, n. 7, p. 109-124, 2005. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2045468>. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 31 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 68, de 1992**. Aprova o texto da convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre o término da relação do trabalho por iniciativa do empregador, adotada em Genebra, em 1982, durante a 68ª sessão da conferência internacional do trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional,

[1992]. Disponível em:

https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 31 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996**. Promulga a Convenção nº 158 sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, [1996a]. Disponível em:

https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html. Acesso em: 31 ago. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Brasília, DF: Presidência da República, [1996b].

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 31 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 31 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1625/DF**. Relator: Min. Mauricio Corrêa, 22 de agosto de 2024. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>. Acesso em: 31 ago. 2025.

CASTRO, F. M. M. G. de; MASCARENHAS, A. C. de S. S. Direitos da personalidade ou direitos da humanidade: fundamentos. **Revista Eletrônica de Estudos Jurídicos e da Sociedade – UNIFEG**, Guaxupé, v. 4, n. 4, p. 1-14, 2015. Disponível em:

<https://www.unifeg.edu.br/revista/artigos-docentes-ed-anteriores.html>. Acesso em: 2 set. 2025.

CORTI, M. La tutela contro il licenziamento ingiustificato nelle fonti dell'oil. **Rivista Lavoro Diritti Europa**, Milano, n. 2, p. 1-25, 2019. Disponível em:

<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/licenziamento/316-la-tutela-contro-il-licenziamento-ingiustificato-nelle-fonti-dell-oil>. Acesso em: 3 set. 2025.

FERREIRA, R. M. A. Os direitos da personalidade. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 1, n. 76, p. 1-14, dez. 2015. Disponível em:

<https://semanaacademica.org.br/artigo/os-direitos-da-personalidade>. Acesso em: 2 set. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (nº 158)**. Genebra: ILO, 1982. Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158. Acesso em: 31 ago. 2025.

MALLET, E. Direitos de personalidade e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Fortaleza, v. 30, n. 30, p. 135-160, 2007.

Disponível em: <https://revistas.trt7.jus.br/REVTRT7/article/view/75>. Acesso em: 2 set. 2025.

MOLINA NAVARRETE, C. Actualidades y críticas del convenio OIT n. 158 en los derechos europeos: ¿el renacer del sentido del límite jurídico a la libertad (de empresa) en favor de la seguridad (en el empleo)? **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, Jaén, v. 7, p. 124-180, 2019. Disponível em: https://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2019/12/molina_def.pdf. Acesso em: 3 set. 2025.

MORAES JÚNIOR, F.; SILVA, B. C. Convenção 158 da OIT e a motivação da dispensa. **Revista Eletrônica da Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, v. 1, n. 2, p. 278-317, 2018. Disponível em: <https://www.fdsm.edu.br/revistagrduacao/index.php/revistagrduacao/article/view/31>. Acesso em: 1 set. 2025.

ROBICHEZ, J.; ARAÚJO, M. M. de. A aplicabilidade da convenção 158 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. **Seara Jurídica**, Salvador, v. 2, n. 10, p. 101-128, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://publicacoes.unijorge.com.br/searajuridica/article/view/511>. Acesso em: 1 set. 2025.

ROLLI, C.; FERNANDES, F. Adesão do Brasil às convenções da OIT provoca polêmica. **Folha de São Paulo**, São Paulo, ano 88, n. 28.807, 15 fev. 2008. Disponível em: <https://acervo.folha.uol.com.br/digital/leitor.do?numero=17448&maxTouch=0&anchor=5218173&pd=2dcbc39f7dbf2e8d85d82c1048eb22ab>. Acesso em: 1 set. 2025.

SOARES, M. N.; PRAZAK, M. A.; RORATO, I. F. Precedente estrangeiro aplicado no Brasil: instrumento de acesso à justiça em defesa da dignidade humana como direito da personalidade a partir da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. **Revista Brasileira de Direito**, Passo Fundo, v. 16, n. 1, p. 1-21, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistadedireito/article/view/3797>. Acesso em: 2 set. 2025.

SOFIA, J. Governo propõe o fim das demissões sem justa causa. **Folha de São Paulo**, São Paulo, ano 88, n. 28.807, 15 fev. 2008. Disponível em: <https://acervo.folha.uol.com.br/digital/leitor.donumero=17448&maxTouch=0&anchor=5218173&pd=2dcbc39f7dbf2e8d85d82c1048eb22ab>. Acesso em: 1 set. 2025.

SUÁREZ, M. F. El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en argentina. **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**, Cidade do México, v. 54, n. 162, p. 1-27, 2021. Disponível em: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0041-86332021000300011&script=sci_arttext. Acesso em: 3 set. 2025.

VIANA, M. T. Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da convenção n. 158 da OIT. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 235-245, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/73980>. Acesso em: 1 set. 2025.