



Informe Estratégico – Decisão do STF mantém demissão sem justa causa

1 – O Plenário do Supremo Tribunal Federal confirmou, por unanimidade, a **validade** do [Decreto Presidencial 2100](#), de 20/12/1996, que **retirou o Brasil da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**.

A ratificação da Convenção nº 158 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68, em 16/09/1992, e o instrumento de ratificação foi depositado na Organização Internacional do Trabalho em 05/01/1995. A Convenção entrou em vigor no país um ano depois, em 06/01/1996. Porém, no mesmo ano, em 20/11/1996, foi transmitida a denúncia da Convenção assinada pelo Presidente da República, a qual foi promulgada mediante o [Decreto nº 2.100/1996](#). **Com a denúncia a Convenção passou a não mais ser aplicável no Brasil.**

2 – A Convenção nº 158 da OIT **estabelece** que um empregado somente pode ser dispensado por **dificuldade econômica da empresa, mudança tecnológica ou por ineficiência do próprio empregado.**

A norma determina medidas que devem ser adotadas para garantir ao trabalhador **apresentar recursos contra o seu desligamento.**

Com isso, um trabalhador que **considerar injusto** o término da sua relação de emprego **tem o direito de recorrer** contra a demissão perante um **organismo neutro**, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.

No entanto, segundo a norma, o trabalhador não é obrigado a assumir por si só o ônus da prova de que a sua demissão foi injustificada, **cabendo ao empregador provar a existência de uma causa justificada para o término da relação de emprego.** A autoridade neutra e competente está habilitada a decidir sobre as causas alegadas para justificar o término da relação de emprego, levando em consideração as provas apresentadas pelas partes, empregador e trabalhador, e em conformidade com as legislação e práticas nacionais.

Se o organismo neutro chegar à conclusão de que a **demissão foi injustificada** pode **anular o término do contrato de trabalho**, e até mesmo ordenar ou propor a **reintegração do trabalhador**, tendo a faculdade de ordenar o **pagamento de uma indenização** ou de outra reparação que considerar apropriada.

A Convenção nº 158 da OIT determina também que, quando o empregador previr o término da relação de trabalho por **motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos**, ele deve proporcionar aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos terminos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses terminos. Além disso, o empregador deve oferecer aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os terminos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os terminos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

3 – A decisão do Supremo Tribunal Federal foi tomada no dia 22/08/2024 na conclusão do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade [ADI 1625](#).

Na ação constitucional, ajuizada em junho de 1997, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) questionavam a validade do [Decreto nº 2.100/1996](#), pelo qual o Presidente da República declarou, sem a participação do Congresso Nacional, que o Brasil não observaria mais a Convenção nº 158 da OIT. Os autores da ação alegaram que como o Congresso Nacional aprovou o texto da referida Convenção, a decisão de não mais observá-la dependeria da manifestação do Poder Legislativo.

4 – A validade do decreto presidencial de 1996 já tinha sido examinada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em 2023, no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade [ADC 39](#).

A [ADC 39](#) também tratava do [Decreto nº 2.100/1996](#), que denunciou a Convenção nº 158 da OIT. Naquele julgamento, apesar da conclusão pela necessidade de manifestação do Congresso Nacional, o Supremo Tribunal Federal **decidiu manter a validade** do [Decreto nº 2.100/1996](#), porque a denúncia unilateral de tratados internacionais pelo Presidente da República era a praxe adotada no país há muitos anos. Assim, o novo entendimento pela inconstitucionalidade da denúncia desacompanhada de aprovação pelo Congresso Nacional **somente deveria ser aplicado para o futuro**.

Como a [ADI 1.625](#) trata exatamente da **mesma controvérsia** decidida na [ADC 39](#), o Tribunal decidiu aplicar a esta Ação Direta de Inconstitucionalidade a conclusão

fixada naquele julgamento.

5 – A Convenção nº 158 da OIT continua não sendo aplicável no Brasil.

Caso contrário, se o Supremo Tribunal Federal houvesse decidido pela **inconstitucionalidade do decreto presidencial**, que excluiu a aplicabilidade da Convenção nº 158 da OIT no país, os empresários brasileiros perderiam a liberdade de dispensar trabalhadores sem justa causa, e a burocracia para o desligamento seria longa e complexa.

Com isso, haveria uma interferência no poder diretivo da empresa, afetando a capacidade das empresas de adequar seu contingente de pessoal às necessidades empresariais, comprometendo a produtividade e a competitividade.

Além disso, não resta dúvida que as previsões da Convenção nº 158 da OIT acabariam dando ensejo ao **surgimento de inúmeros conflitos trabalhistas** e de **expressivos passivos trabalhistas** para as empresas, com o ajuizamento ações na Justiça do Trabalho questionando os motivos dos desligamentos, com grande possibilidade de **cancelamento das rescisões contratuais** e **reintegração de trabalhadores**, além do **pagamento de indenizações**, o que poderia **inibir novos investimentos** e a **geração de empregos**, impactando no já expressivo **Custo Brasil**, e ocasionando a **elevação do desemprego do país**.

Dos **187 países** que atualmente fazem parte da Organização Internacional do Trabalho somente [35 países](#) **estão aplicando a Convenção nº 158 da OIT**, o que por si só já demonstra a resistência de várias nações em adotar uma norma que dificulta em muito a dispensa de trabalhadores, restringe enormemente a liberdade de gestão das empresas, e propicia insegurança jurídica na contratação e desligamento de empregados.

Importante ressaltar que o **atual sistema de demissão/dispensa sem justa causa** no Brasil já impõe restrições, como o pagamento da multa de 40% sobre o FGTS.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT