

A EFICÁCIA DA CONVENÇÃO Nº 158, DA OIT VINCULADA AO SEU CONTEÚDO NORMATIVO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Kelly Pauline Baran

Introdução

Enquanto tratados internacionais, especificamente no Direito Internacional do Trabalho predominam as convenções abertas, com conteúdo uniforme e protetivo ao trabalho, tal como a Convenção nº 158, da Organização Internacional do Trabalho, que se preocupou em proteger um direito fundamental e inerente à personalidade do ser humano, o seu vínculo de trabalho.

Entretanto, para se aferir o grau de eficácia específico desse tipo normativo, imprescindível avaliar não só o aspecto formal como também material da Convenção internacional, pois o Brasil é adepto da teoria monista, a qual implica incorporação das normas internacionais na legislação interna. Essa incorporação ocorre tradicionalmente e, conforme prevê o texto constitucional, com a ratificação, um ato complexo, com participação do Legislativo e Executivo e com procedimento próprio.

Martins (2012) preceitua que a ratificação é a maneira de se conferir validade ao tratado, mostrando que o governo aprova o pacto, sendo que este passa a integrar sua ordem jurídica interna.

Quanto ao nível de eficácia, Gunther (2011) salienta que a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 passou a prever que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados em dois turnos de cada casa, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Ressaltando que as regras internacionais sobre direitos humanos aprovadas anteriormente à essa alteração, terão força supralegal no ordenamento jurídico interno.

Especificamente em relação à Convenção nº 158, procedimento de ratificação anterior à referida emenda constitucional, esse processo foi ainda mais controvertido e complexo, pois sofreu a denominada denúncia, ato cuja constitucionalidade ainda é objeto de



Kelly Pauline Baran

Mestranda em Planejamento e Governança Pública na Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Possui especialização em Assessoramento na Jurisdição Trabalhista pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2013), especialização em Direito Tributário pela Academia Brasileira de Direito Constitucional (ABDConst, 2008).

discussão perante o Supremo Tribunal Federal. Para Delgado (2012), a Convenção nº 158 teve vida curta no Direito brasileiro, possivelmente por nele ingressar em período de manifesto desprestígio do segmento jurídico trabalhista – a década de 1990. O Presidente da República, poucos meses após o início de vigência do diploma internacional, fez depositar na OIT, em 20.11.1996, denúncia da respectiva Convenção, declarando internamente tal denúncia pelo Decreto Presidencial n. 2.100, de 25.12.1996.

Nessa mesma época, apenas um ano depois, o STF se pronunciou pela inconstitucionalidade da referida Convenção no que se refere ao limite de dispensar, sob o argumento que o art. 7º, I, da Constituição Federal não é autoexecutável, necessitando de lei complementar para lhe conferir eficácia (DELGADO, 2012).

Referida denúncia, entretanto, não foi submetida ao Congresso Nacional, como preceitua o art. 49, I, da Constituição Federal, dando ensejo a ADI 1526, em face do Decreto Presidencial, a qual ainda encontra-se pendente de julgamento.

Importante enfatizar que tanto o Ministro Joaquim Barbosa, como a Ministra Rosa Weber já expressaram voto de total procedência à declaração de inconstitucionalidade.

Para Mello Filho (1996), a Convenção nº 158 foi automaticamente recepcionada ao ordenamento jurídico brasileiro, já que a Constituição, em seu artigo 5º, parágrafo 2º, não exclui outros direitos “decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Fato é que a validade e eficácia formal de referida disposição ainda está longe de ser

resolvida, quiçá de modo positivo.

Entretanto, tal situação não afasta totalmente a aplicação da Convenção nº 158 em casos singulares, enquanto fonte material de Direito, em especial pelo que dispõe o art. 4º da Lei nº 4.657/42 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro) e art. 8º da CLT, servindo como exemplo e princípio norteador na aplicação da legislação ao caso concreto, como já é possível verificar na Jurisprudência paranaense.

O conteúdo normativo da Convenção nº 158, da OIT

Destaca-se, desde logo, que não pretende a Convenção nº 158 da OIT estabelecer qualquer forma de estabilidade, que era uma qualidade anteriormente adquirida pelo empregado pelo decurso do tempo, prestando serviço para um mesmo empregador (HENRIQUE, 1996).

Nas lições de Henrique (1996), o espírito da convenção funda-se, antes de mais nada, na manutenção do emprego, enquanto posto de serviço socialmente considerado; enquanto oferta de emprego. Enquanto a estabilidade busca a garantia do emprego em âmbito individual, a Convenção está calcada no maior número *possível* de empregos.

No mesmo sentido, Resende (2010) defende que a proteção contra o desemprego deve ocorrer de duas formas: “com o alargamento do Direito do Trabalho àqueles que estão excluídos de sua proteção, e, por outro lado, assegurar àqueles que se encontram sob a égide da proteção social a sua permanência”.

O desemprego é maléfico tanto no aspecto pessoal, como também tem ampla repercussão na sociedade. Com isso, traz prejuízos

individuais, familiares e sociais, repercutindo, inclusive, na criminalidade. Ainda sugere-se que o trabalhador dispensado tem perda de sua capacidade produtiva com o passar do tempo e pode não conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho (RESENDE, 2010).

Nesse sentido, o norte da Convenção é pautado na base de que o arbitrário não pode ser considerado como direito. No direito comum, a arbitrariedade, a concessão de direito potestativo a uma das partes em detrimento da outra, sempre gerou repúdio. Assim que deve ser vista a dispensa arbitrária, nessa zona de repulsa.

Comungando do mesmo entendimento, frisa Maciel (1996):

Ora, a referida Convenção não proíbe a demissão, mas exige que ela seja justificada, e esse princípio da proteção ao emprego é consagrado, por ser o emprego um direito social que importa na impossibilidade de seu término por arbítrio, vestígio de costumes usados por empresários de uma época que já passou.

Deve-se entender que os enunciados da Convenção 158 não são engessados, cuja redação poderá ser adequada em cada país membro, desde que não haja alteração dos seus objetivos e preceitos maiores.

Dentre esses, observa-se inicialmente, no que diz respeito aos interesses individuais (dispensa única), que a convenção preserva os contratos por prazo determinado, de modo que os termos da convenção somente se aplicariam aos contratos que não tenham predeterminação de término.

A mais significativa das alterações da

referida convenção, que se pretende frisar, é que flexibiliza justamente o caráter puramente potestativo da dispensa, pois o seu artigo 4º estabelece que

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.

Ou seja, não teríamos mais a dispensa imotivada, mas ressaltando que a motivada não se restringe às causas motivadoras da justa causa, que são gravíssimas e já previstas no ordenamento pátrio. Dentre outras possibilidades de dispensa motivada, se encontraria a prática da atual necessidade da empresa de serviço qualificado.

Importante salientar que o artigo 7º da referida convenção ainda estipula que, quando a dispensa for motivada em decorrência de comportamento ou desempenho do empregado, primeiramente deve-se dar à ele a oportunidade de se defender das acusações.

A convenção ainda preceitua que o empregado deve ter um tempo hábil para recorrer da sua dispensa a um tribunal neutro, como uma junta de arbitragem, cujo ônus da prova quanto aos fatos ensejadores da dispensa correriam por conta do empregador.

Henrique (1996) questiona qual seria o motivo de resistência pelos empresários a uma garantia de manutenção do emprego, se mantidas as condições que levaram à contratação, se, para o empregador, pouco importa quem presta a atividade, desde que se produza o resultado esperado.

Nessa mesma defesa, Maciel (1996) afirma, com respaldo, que urge recuperar a figura do trabalhador, colocando a economia como meio e o homem como meta. A rotatividade da mão-de-obra não representa somente uma necessidade da empresa, mas muito mais do que isso. É, em si, uma negação do contrato que se lança no tempo. Com isso, a obtenção de um emprego não representa mais para o empregado uma segurança, pois, a qualquer momento, ele sabe que poderá ser dispensado.

Assim, Henrique (1996) defende que o empregado passa a se tornar dependente, sob a óptica psicológica, do empregador, vendendo, dessa forma, não só a sua força de trabalho, mas a sua cidadania.

Dessa forma, tem-se o direito potestativo do empregador em detrimento do empregado, a desproporcionalidade em conceder ao empregador a possibilidade de agir arbitrariamente, mas em tese dentro da legalidade, enquanto ao empregado só cabe torcer para manter seu emprego, gerando, com efeito, uma forma de escravidão velada, em que o empregado é dependente do empregador, sem poder recorrer à Justiça por seus direitos enquanto o contrato de trabalho vige, sob pena de ser dispensado arbitrariamente.

A Convenção nº 158 retira do empregador esse direito potestativo de dispensar o empregado, sem, contudo, dele retirar qualquer parcela de seu poder diretivo. O empreendimento passa a ser visto no que tem de social, enquanto gerador de empregos (HENRIQUE, 1996).

Mas novamente salienta-se que a Convenção nº 158 da OIT não tem o propósito de ressuscitar o antigo regime da estabilidade

decenal nem desapropriar totalmente o empregador de seu poder empregatício. A sua finalidade seria a de introduzir certo equilíbrio de forças entre as partes, reduzindo as arbitrariedades que comumente acometem as relações empregatícias.

Eficácia de normas de proteção à direitos fundamentais perante particulares

O direito ao trabalho, indubitavelmente, se trata de um direito fundamental, cuja proteção alcança não só o Estado, mas também os particulares envolvidos em uma relação trabalhista.

Os direitos humanos fundamentais se aplicam a todos os poderes públicos e exercem sua eficácia vinculante, segundo Sarlet (2007), também na esfera privada. Essa questão da eficácia privada, externa ou horizontal dos direitos fundamentais constitui um dos temas que suscita mais controvérsia no âmbito dos direitos fundamentais. Ficam excluídos dessa discussão aqueles direitos fundamentais direcionados exclusivamente ao Estado, como, por exemplo, o direito à assistência social e à previdência social. Também são excluídos aqueles direitos direcionados diretamente aos particulares, como o direito à indenização por danos morais no caso de abuso da manifestação do livre pensamento e os direitos dos empregados, que têm como destinatários os empregadores (SARLET, 2007).

Esclarece Sabino (2010) que o sujeito vinculado à observância dos direitos fundamentais, historicamente, é o Poder Público, para a proteção dos indivíduos frente ao Estado. Não há dúvidas quanto à eficácia vertical dos direitos humanos, ou seja, a incidência

dos direitos humanos naquelas relações que ocorrem entre o Estado e o particular. Nesse sentido, os direitos fundamentais são “direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado”.

No entanto, a eficácia vertical dos direitos fundamentais mostrou-se insuficiente, tendo em vista que muitas vezes não é o Estado quem viola esses direitos, mas essencialmente os particulares, principalmente aqueles que possuem poder econômico ou social. Assim, para proteger os direitos fundamentais tornou-se necessária a vinculação dos entes privados, o que se denomina de eficácia horizontal dos direitos fundamentais (SABINO, 2010).

Verifica-se, portanto, que os direitos humanos têm, inegavelmente, eficácia vertical, eis que buscam proteger a pessoa humana dos arbítrios do Estado. No mesmo sentido, deve-se buscar atingir a eficácia entre os contratantes (particulares) no que diz respeito aos direitos fundamentais do trabalho.

A doutrina liberal negava a eficácia dos direitos humanos fundamentais nas relações privadas. Com a superação dessa doutrina, pode-se afirmar a existência de duas doutrinas principais que dispõem sobre a eficácia dos direitos humanos no âmbito particular, são elas a teoria da eficácia direta e a teoria da eficácia indireta. Ambas essas teorias defendem a eficácia dos direitos humanos fundamentais nas relações entre particulares (VECCHI, 2009).

Os pensadores da eficácia indireta ou mediata, que tem como um de seus principais defensores *Dürig*, defende que os direitos fundamentais precisariam ser recepcionados pelo direito privado para poderem ser aplicados. Assim, os direitos fundamentais influenciam a interpretação e aplicação do direito privado. Assim, essa teoria não nega a aplicação dos

direitos fundamentais nas relações individuais, mas defende haver um limite a essa aplicação (SABINO, 2010).

Já a doutrina que defende a eficácia direta ou imediata, liderada originalmente por *Nipperdey* e *Leisner*, defende que o direito privado não poderia ficar à margem da ordem constitucional, havendo uma vinculação direta dos particulares aos direitos fundamentais, tendo em vista a força normativa da Constituição e a validade dos direitos fundamentais para toda a ordem jurídica (SARLET, 2007).

Segundo Sabino (2010), quando inexistir previsão legislativa sobre a aplicação de determinada norma de direito fundamental, sua aplicação deve ser direta nas relações privadas, tendo em vista a unidade do ordenamento jurídico, a força normativa da Constituição e a necessidade de proteção da dignidade da pessoa humana.

Outrossim, o artigo 5º, parágrafo 1º da Constituição Federal estabelece que os direitos fundamentais têm aplicação imediata, sem excluir os particulares de seu âmbito de aplicação, nem tão pouco afirma a Constituição que os direitos fundamentais vinculam apenas o Poder Público. Assim, aplica-se de forma direta os direitos fundamentais nas relações privadas, até mesmo porque existem indivíduos e corporações que possuem poderes suficientes para violar direitos fundamentais com mais intensidade que o próprio Estado (SABINO, 2010).

Por outro lado, Sarlet (2007) argumenta que quando a relação jurídica se dá entre indivíduos em condições de relativa igualdade, o princípio da liberdade deve prevalecer. Assim, aceita-se a eficácia direta dos direitos fundamentais na esfera privada apenas nos

casos em que a dignidade da pessoa humana possa estar ameaçada ou quando houver uma ingerência indevida na esfera da intimidade pessoal. Nas demais relações entre particulares, defende a presença de ao menos a eficácia mediata ou indireta dos direitos fundamentais. Dessa forma, as normas de direito privado não podem contrariar os direitos fundamentais, devendo aquelas ser interpretadas conforme os parâmetros axiológicos constantes das normas de direitos fundamentais.

No que se refere ao direito do trabalho especificamente, o contrato de trabalho pressupõe uma relação jurídica entre empregado e empregador, com a subordinação jurídica do primeiro, que se obriga a prestar serviço de forma não eventual e de forma remunerada e pessoal ao segundo. Essa relação é assimétrica, pois de um lado tem-se o empregado subordinado e do outro o empregador, que possui poder de direção, podendo, inclusive, punir o empregado que descumprir as obrigações do contrato (VECCHI, 2009).

O poder empregatício deve ser exercido nos limites da ordem jurídica, havendo necessidade, portanto, de se proteger os direitos humanos fundamentais nessas relações empregatícias (VECCHI, 2009).

Tendo em vista a subordinação do empregado ao empregador, bem como o poder de direção deste, que deve ser exercido dentro dos limites da ordem jurídica, necessário se faz a proteção dos direitos humanos nessas relações privadas, para que abusos não sejam cometidos pela parte mais forte dessa relação.

O conceito de direitos fundamentais decorre da evolução social, de modo que a sociedade determina o que é o bem maior a ser

protegido, que determina a eleição de novas prioridades no campo do direito, “passa-se da supremacia do direito de propriedade para o reconhecimento do direito do trabalho e sua colocação como direito fundamental” (MANUS, 1996).

Os direitos fundamentais sociais especificamente direcionados aos trabalhadores são, em geral, diretamente aplicáveis e exigíveis perante os empregadores. No entanto, os direitos humanos fundamentais que não são específicos a determinados grupos suscitam questionamentos quanto à sua eficácia na relação de emprego. Vale ressaltar que a pessoa humana, ao ser empregado, não perde essa condição, necessitando de proteção de sua dignidade (VECCHI, 2009).

Dessa forma, os direitos humanos exigem uma proteção integral, pois a preocupação e proteção somente dos direitos sociais nas relações de trabalho acaba permitindo violações de direitos necessários para uma vida digna.

O tema ora em análise é de suma importância, tendo em vista que nas relações de trabalho os direitos humanos fundamentais possuem maior vulnerabilidade. Os direitos fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição são aplicados às relações privadas, o que se discute é se outros direitos fundamentais, tradicionalmente dirigidos para proteger a pessoa frente ao Estado seriam aplicáveis nas relações de trabalho (SABINO, 2010).

Ressalta-se que com a vinculação dos particulares à observância dos direitos humanos não se afasta a autonomia privada, tendo em vista que o poder de direção do empregador está baseado no direito de propriedade, que, da mesma forma, também não pode ser

totalmente anulado (SABINO, 2010).

Nesse sentido que defende-se que o direito potestativo de dispensar não é absoluto, estando, pois, sujeito a limitações. Como exemplo, tem-se o sistema da Convenção 158, que restringe o âmbito que é conferido ao direito potestativo de rescisão unilateral. Ressalte-se que a proibição da despedida abusiva não é antagônica ao reconhecimento do direito de despedir como potestativo, eis que, como visto, este não é absoluto (WANDELLI, 2004).

Além da abusividade inerente ao ato de dispensa arbitrária, há casos em que o direito potestativo do empregador é ainda mais abusivo, quando não é exercido de forma legítima ou quando exercido em desacordo com as leis (WANDELLI, 2004).

Tal direito de liberdade do empregador deve ser visto com restrições, uma vez que a Constituição Federal de 1988 consagrou o valor do trabalho como um dos fundamentos da República, não podendo ser utilizado como qualquer objeto para alcançar o querer alheio.

Vive-se numa sociedade de trabalho e sem este não há possibilidade de ser satisfeito a maioria dos cidadãos o direito à vida com dignidade. Desse modo, o alcance dos apontados objetivos depende da atuação positiva, séria e transparente do Estado, de promoção, incentivo e planejamento, implantação de sérias políticas públicas, para se garantir e realizar o direito fundamental de acesso ao trabalho, os direitos dos empregados, além de se resguardar a manutenção das relações de emprego contra as despedidas arbitrárias, decorrendo daí a retaguarda de próprio regime democrático (GOMES, 2008).

Para promoção da dignidade humana, faz-se necessário facilitar o acesso ao trabalho e, também, tornar efetiva a garantia à manutenção do emprego adquirido.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e a eficácia material da Convenção nº 158, da OIT

Quanto ainda à eficácia das Convenções da OIT, embora a maioria doutrinária convirja para o entendimento de que somente as convenções ratificadas pelo Estado-membro se torna fonte formal de direito e que as Convenções não ratificadas são meras fontes materiais do direito que, servem apenas de inspiração e modelo para as normas internas, há uma vertente que defende a obrigação dos Estados-membros da OIT respeitarem suas Convenções que versem sobre Direitos Humanos, mesmo sem a devida ratificação (SUSSEKIND, 2007).

Na jurisprudência, é possível observar, com louvor, que a essência da Convenção nº 158 é aplicada enquanto balizadora em alguns julgados do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Destaco os fundamentos da Desembargadora Ana Carolina Zaina, em julgamento que determinou o pagamento de indenização à trabalhador dispensado após 15 anos de vínculo empregatício dedicado àquele mesmo empregador, já contando com quase 50 anos de idade:

Nesse contexto, em que pese o respeito que atribuo à posição do MM. Juízo de origem, considerando os princípios já referidos, em especial o solidarismo contratual, a função social da empresa, a boa-fé objetiva e a função social do

contrato, o fato de o e. STF ter decidido pela não aplicabilidade imediata da Convenção 158 da OIT (medida cautelar referente à ADI 1480-DF) não é óbice para o reconhecimento da abusividade da dispensa.

...

A Convenção 158 da OIT, traz estampada a proibição de terminar uma relação de trabalho sem justificativa, embora tenha sido denunciada pelo Brasil, serve como fonte material, revelada pelo Direito Internacional (artigo 8º da CLT). Dispõe a referida norma internacional, : “Artigo 4. Não se dará in verbis 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. (14561-2011-016-09-00-3, 2ª Turma, 2012)

Ainda é de se referenciar entendimento do Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, refletido em análise dos autos 02878-2010-678-09-00-1, nos seguintes termos:

Evoco, ademais, a Convenção 158 da OIT, como fonte material, revelada pelo Direito Internacional (art. 8º da CLT), já que denunciada pelo Brasil, frise-se, de forma questionável, segundo a qual é proibido terminar uma relação de trabalho sem justificativa...

Em situação analisada pela 3ª Turma do E. Tribunal paranaense, constatou-se caso em que no dissídio ficou acordada a aplicação dos termos da Convenção nº 158 até a data de vigência da negociação coletiva:

No entanto, a própria ré admitiu que celebrou acordo em dissídio coletivo tendo sido pactuado o imediato retorno dos trabalhadores, garantia de emprego por 90 dias e a aplicação da Convenção 158 da OIT até 31/10/2011. Transcreveu, à fl. 205, os termos do acordo celebrado:

6) Garantia de emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar a partir desta data, bem como da não retaliação ou perseguição de qualquer espécie a qualquer integrante funcional ao quadro da empresa, bem como em relação aos atos praticados pelo dirigentes sindicais durante o processo paredista, aplicando-se a Convenção 158 da OIT até 31-10-2011. A empresa comprometesse a desistir dos interditos proibitórios por ela interpostos.

Aplicando-se, no caso, a Convenção nº 158, pelo reconhecimento da dispensa arbitrária, foi deferido ao reclamante o pagamento de uma indenização, já que, conforme destacado nesse trabalho, a norma em comento não traz uma garantia contra a dispensa ou uma estabilidade, mas apenas limita as dispensas arbitrárias, senão vejamos:

Esclareço que a Convenção 158 da OIT não prevê a garantia de emprego, mas apenas a garantia contra a despedida arbitrária. E não há dúvidas que o autor foi arbitrariamente dispensado.

(...)

Cabível, apenas, indenização pelo período compreendido entre 01/06/2011 (dispensa) e 31/10/2011 (término da garantia de dispensa motivada)... (01139-2012-242-09-00-1; Rel. Marco Antonio Vianna Mansur, 2014).

E, por fim, faço menção à aplicação da Convenção Coletiva, pelo Regional, em um caso de dispensa coletiva, restringindo um shopping center de dispensar coletivamente e sem justificativa seus empregados:

Esse entendimento está em sintonia com os princípios internacionais que regem a matéria, citando-se, como exemplo, a introdução do conceito de justificação para a despedida, pela Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ainda que referido estatuto tenha sido denunciado através pelo Decreto n.º 2.100/1996, e que tal instrumento esteja sendo objeto de questionamento perante o excelso Supremo Tribunal Federal (STF) através da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1.625/97, observa-se que, no contexto atual, não mais se justifica a descartabilidade coletiva do trabalhador em face tão apenas de uma indenização pecuniária.

Diante do exposto, impende concluir que a livre iniciativa não pode sobrepor-se aos fundamentos constitucionais que dizem respeito à valorização social do trabalho e do emprego (art. 1º, IV), à função social da propriedade (5º, XXIII e 170), bem como, ao papel dos sindicatos em intervir nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e IV). (02344-2010-664-09-00-2; Relator Altino Pedrozo dos Santos).

Percebe-se a importância da atuação do Judiciário de forma preocupada e alinhado com o avanço social e pela busca da aplicação e proteção dos direitos fundamentais. O Tribunal Trabalhista paranaense tem se mostrado forte aliado na busca da consagração do direito ao trabalho enquanto um direito essencial e

pessoal, ainda que a aplicação da Convenção nº 158 seja providencial e aplicável apenas em situações graves e peculiares, considerando que sua eficácia restringe-se, por enquanto, ao aspecto material.

Referências Bibliográficas

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Dignidade da Pessoa Humana, no Mundo do Trabalho, à Luz da Constituição Federal de 1988 IN VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland Direito Constitucional do Trabalho Vinte Anos Depois: Constituição Federal de 1988. Curitiba: Juruá, 2008.

HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira. Introdução IN VIANA, Marcio Túlio. Teoria e Prática da Convenção 158. São Paulo: LTr, 1996.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil. Curitiba: Juruá, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MACIEL, José Couto. Comentários à Convenção 158 da OIT: Garantia no Emprego. São Paulo: LTr: 1996, 2. ed. atual.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa. Aspectos do Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: Malheiros Editores: 1996.

MELLO FILHO, Luiz Phillippe Vieira de. A Convenção n. 158 e o Problema de sua Vigência IN VIANA, Marcio Túlio. Teoria e Prática da

Convenção 158. São Paulo: LTr, 1996.

RESENDE, Renato de Sousa. A Centralidade do Direito ao Trabalho e a Proteção Jurídica ao Emprego IN PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. Os Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos Humanos e Direito do Trabalho, São Paulo: Atlas, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Eficácia dos Direitos Humanos Fundamentais. 8. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SUSSEKIND. Arnaldo. Convenções da OIT e outros tratados. 3. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Contrato de Trabalho & Eficácia dos Direitos Humanos Fundamentais de Primeira Geração. Curitiba: Juruá, 2009.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Despedida Abusiva: O Direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTr, 2004.