

A CONVENÇÃO 158 DA OIT E A GARANTIA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA

EDVALDO DE AGUIAR PORTELA MOITA¹

Sumário: 1. Introdução; 2. O artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988; 2.1 O art. 7º, I, à luz do o art. 5º, § 1º da Constituição Federal; 3. A Convenção 158 da OIT; 3.1 A ratificação, a inconstitucionalidade, a denúncia; 3.2 A denúncia, a inconstitucionalidade e uma questão de direito internacional; 4. Conclusão

Resumo: Uma das grandes controvérsias trazidas pela luta de classes no Direito brasileiro reside na falta da instituição de norma complementar que organize e sistematize a garantia contra a dispensa arbitrária, prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal brasileira, e nas discussões constitucionais acerca da Convenção n. 158 da OIT, cuja ratificação e denúncia são alvos de ações diretas de inconstitucionalidade. Assim, o presente trabalho propõe analisar essas controvérsias e verificar os argumentos jurídicos apresentados, procurando defender, com coerência e lógica, a proteção em favor do empregado.

Palavras-chave: Convenção 158 da OIT. Inconstitucionalidades. Garantia contra dispensa arbitrária.

Abstract: A major controversy brought by the class struggle in the Brazilian law is the lack of imposition of additional laws to organize and systematize the guarantee against arbitrary dismissals under article 7º, I, of the Brazilian Federal Constitution, and the constitutional discussions about the convention number 158 from ILO, which ratification and withdrawal are targets of judicial reviews. Thus, this article proposes

¹ Aluno do curso de Direito da Faculdade 7 de Setembro, orientado pelo prof. Paulo Rogério Marques de Carvalho, Mestre e professor da Faculdade 7 de Setembro.
E-mail do autor: edvaldo_apm@hotmail.com
E-mail do orientador: prmcavalho@hotmail.com

to examine this controversy and see the legal arguments presented, seeking to support, with consistency and logic, the protection for the employee.

Keywords: ILO Convention number 158. Unconstitutionality. Guarantee against arbitrary dismissal.

1. Introdução

A rotatividade de emprego no Brasil, a qual é representada por uma taxa de 40% em praticamente todo o território, demonstra a alta flexibilidade encontrada no mercado de trabalho brasileiro.

Em 2007, 14,3 milhões de trabalhadores foram admitidos e 12,7 milhões foram desligados das empresas. Dos que foram desligados, 7,6 milhões foram dispensados por meio de demissões sem justa causa ou imotivada, ou seja, 59,4% dos empregados que tiveram extinta sua relação de trabalho foram demitidos arbitrariamente². A substituição é feita com a contratação daqueles que trabalham por salários menores em detrimento dos antigos com renda maior.

Outro fator relevante na sociedade brasileira é a procura, cada vez mais ávida, por empregos públicos, cuja principal motivação dos interessados é a estabilidade no emprego. A título ilustrativo, em 2005, num concurso realizado pela Prefeitura do Rio de Janeiro para gari, foram inscritos mais de 385.119 pessoas³, dentre as quais estavam médicos, advogados, engenheiros, todos concorrendo a 1.200 vagas, perfazendo a média de 321 candidatos por vaga, índice nem mesmo encontrado em qualquer vestibular do país.

O salário é o esteio pelo qual o trabalhador administra o planejamento da família e o sustento desta. A Constituição Federal, no seu art. 7º, IV, trata do salário mínimo como a condição material de se realizar a dignidade da pessoa humana, através do atendimento das necessidades vitais básicas do proletário e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene,

² Dados retirados da revista eletrônica Nota Técnica, número 61, Março de 2008. Disponível em: <http://www.vigilantecntv.org.br/Dieese/nota%20tecnica%2061%20-%20RatificacaoConvencao158rev.pdf>

³ Dados retirados do Folha Online. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/foalha/dinheiro/ult91u96713.shtml>

transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

É nesse diapasão, que se mostra uma das maiores preocupações do brasileiro a estabilidade no mercado de trabalho, mesmo que seja em detrimento de uma melhor remuneração. A percepção qualitativa do salário, pela sua estabilidade periódica, faz-se mais importante que sua percepção quantitativa. E, tendo vistas a esse contexto, é que o presente trabalho toma por escopo a demonstração das tensões entre a classe trabalhadora e a patronal no cenário jurídico brasileiro, principalmente quanto à proteção constitucional contra a dispensa arbitrária, prevista no art. 7º, I, CF, mas dependente de legislação complementar, e às controvérsias acerca da Convenção n. 158 da OIT com suas repercussões, devido sua ratificação e denúncia intempestiva.

2. O ARTIGO 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

É notória a prevalência econômica do empregador em face do empregado. A própria história mostra como aqueles que detêm os meios de produção têm preponderância econômica e, conseqüentemente, social e política sobre aqueles que são a força produtiva. Assim, tem-se um dos motivos pelo qual se pode justificar o surgimento do Direito Trabalho: uma tentativa de “fazer com que o trabalhador, a parte hipossuficiente na relação de emprego, situe-se no mesmo nível que o empregador através da superioridade jurídica” (RODRIGUEZ, 2004 apud SUZUKI, 2006, pág 28).

Dentro desse contexto, tomam ponto os direitos fundamentais de segunda dimensão, conhecidos como DESC (Direitos Sociais, Econômicos e Culturais), cuja importância está na proteção da dignidade da pessoa humana focalizada no trabalhador, com uma postura positiva do Estado na sua concretização.

Objetivando uma “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (art. 7º, I, CF), a Constituição brasileira elenca como direito fundamental a proteção do trabalhador em face da despedida arbitrária por parte do empregador. No entanto, levando em consideração a teoria da eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais de José Afonso da Silva, poder-se-ia dizer que esse artigo é uma norma de eficácia limitada, pois, para

a efetivação plena do seu preceito, é necessária uma regulamentação infraconstitucional, *in casu*, lei complementar. Esta, mesmo após 20 anos de Constituição, ainda não veio ao ordenamento jurídico brasileiro.

Questão intrigante é saber, tendo em vista os anseios da população brasileira pela procura de estabilidade econômica, o que foi supracitado no capítulo 1, por que não há uma implementação efetiva desse direito fundamental, já que numa democracia se pretende, numa concepção menos elaborada, mas não menos essencial, a vontade da maioria?

Vence essa batalha a iniciativa privada através do direito potestativo do empregador de demitir o empregado sem justa causa, com o pagamento de multa de 40% do FGTS (art. 10, I, ADCT), em troca da já extinguida estabilidade decenal, e em detrimento de preceito constitucional tido como direito fundamental.

2.1 O ART. 7º, I, À LUZ DO O ART. 5º, § 1º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Importante é a análise do dispositivo constitucional que dá aplicabilidade imediata aos direitos e garantias fundamentais, o art. 5º, § 1º da CF. Cabe, primeiramente, perquirir o que seria aplicabilidade imediata e o que distingue, também quanto à aplicabilidade, uma norma constitucional ordinária, aqui entendida como as que não prevêm direito ou garantia fundamental, e uma norma constitucional tida como direito ou garantia fundamental.

Ao se falar em eficácia e aplicabilidade de normas constitucionais, necessário se faz a distinção clássica de José Afonso da Silva: normas de eficácia plena, contida e limitada. As primeiras são aquelas “que receberam do constituinte normatividade suficiente à sua incidência imediata” (SILVA, 1998, pág. 262). As segundas possuem, também, normatividade para sua imediata aplicabilidade, mas podem ter seus efeitos restringidos por legislação posterior. As últimas têm seus efeitos restringidos desde sua origem, dependendo do legislador ordinário para lhe dar eficácia plena.

A própria dicção do art. 7º, I da Constituição Federal, leva a crer ser uma norma de eficácia limitada, mais especificamente de princípio programático, pois determina “princípios para serem cumpridos pelos seus órgãos (legislativos,

executivos, jurisdicionais e administrativos), como programas das respectivas atividades, visando à realização dos fins sociais do Estado” (Silva, 1998, pág. 138). Desse modo, sua aplicabilidade estaria adstrita a uma lei complementar posterior, mas se poderia dizer que, quanto à eficácia, essa norma tem condão de, principalmente: (a) estabelecer um modo de atuação do legislador ordinário, impedindo que o mesmo crie normas em contrário, sob pena de inconstitucionalidade; (b) servir de base para interpretação, integração e aplicação de outras normas jurídicas; e (c) dar condições de fundamentação para a atividade discricionária no âmbito da Administração Pública e do Judiciário.

Na esteira de Mendes, Coelho e Branco (2008, págs. 251 e 252):

O significado essencial dessa cláusula [art. 5º, § 1º, CF/88] é ressaltar que as normas que definem direitos fundamentais são normas de caráter perceptivo, e não meramente programático. Explicita-se, além disso, que os direitos fundamentais se fundam na Constituição, e não na lei [...] Os juízes podem e devem aplicar diretamente as normas constitucionais para resolver os casos sob sua apreciação. Não é necessário que o legislador venha, antes, repetir ou esclarecer os termos da norma constitucional para que ela seja aplicada. O art. 5º, § 1º, da CF autoriza que os operadores do direito, mesmo à falta de comando legislativo, venham a concretizar os direitos fundamentais pela via interpretativa. Os juízes, mais do que isso, podem dar aplicação aos direitos fundamentais mesmo contra a lei, se ela não se conformar ao sentido constitucional daqueles.

Assim, diferentemente das normas constitucionais ordinárias, as que definem direitos e garantias fundamentais devem ter um maior grau de eficácia e aplicabilidade, ainda que sejam caracterizadas como de eficácia limitada, visto que sua importância no ordenamento jurídico está diretamente vinculada à dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático de Direito Brasileiro, como prevê o art. 1º, III, da Carta Maior.

Portanto, a aplicabilidade imediata a que se refere o art. 5º, § 1º da CF, reservada aos direitos e garantias fundamentais, melhor seria entendida como a maximização da efetivação dessas normas constitucionais a fim de que estas sejam implementadas em todas as possibilidades fáticas de sua aplicação tanto pelo Judiciário quanto pela Administração Pública, ainda que a despeito, em se tratando de norma de eficácia limitada, de legislação complementar. Restaria, por

consequente, perfeitamente possível a aplicação do art. 7º, I, da CF, nas relações individuais trabalhistas, impedindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado, e tendo os aplicadores dessa norma fundamento constitucional para tal.

3. A CONVENÇÃO 158 DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em 1982 a Convenção de número 158, que trata do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. No seu art. 4, essa convenção dispõe 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”.

Assim, restaria proibida a dispensa imotivada do empregado. A própria dicção desse artigo remete às causas que poderiam ser consideradas como justificativas e que poderiam dar ensejo à dispensa, sendo divididas em (a) por motivo de capacidade, (b) comportamento, ou (c) necessidade da empresa, estabelecimento ou serviço. Portanto, a justificativa é requisito essencial para a despedida, sendo ônus do empregador a prova da motivação.

Poder-se-ia dizer, analogicamente, que, no direito brasileiro, a inovação da Convenção 158 da OIT estaria na motivação de todas as espécies de dispensa, já que as justificativas de comportamento já se encontram presente no art. 482 da CLT, que trata da justa causa, e as de necessidade da empresa: extinção do estabelecimento empregatício e força maior – acontecimento inevitável e imprevisível que afete a situação econômica e financeira da empresa (art. 16, § 1º, IN 25/2001 MTE). No que tange a justificativa por motivo de capacidade, “que é a aptidão do obreiro para o exercício da função ou do serviço que lhe foi determinado, compreendendo inclusive inadequação técnica a novos equipamentos, trabalho deficiente, negligente; a incapacidade do empregado para o trabalho” (MARTINS, 2008), o empregador pode demitir o empregado a seu bel prazer, sujeitando-se apenas a pagar as verbas rescisórias e a multa prevista no art. 10, I, do ADCT, isto é, 40% do FGTS, o que se mostra uma pequena monta frente a gama de conseqüências que podem beneficiar o empregador, por exemplo, impedir o avanço das lutas por melhores salários com o temor dos empregados.

3.1 A RATIFICAÇÃO, A INCONSTITUCIONALIDADE, A DENÚNCIA

No Brasil, a adoção de tratados, convenções e atos internacionais se dá por um ato subjetivamente complexo: uma decisão do Presidente da República sendo referendada pelo Congresso Nacional (art. 84, VIII, CF). A Convenção nº 158 foi ratificada pelo Decreto legislativo n.º 68, de 16.9.92, sendo sua promulgação feita pelo Decreto n.º 1.855, de 10.4.96.

Ao adentrar no ordenamento jurídico brasileiro, a Confederação Nacional do Transporte (CNT) - esta reconhecida posteriormente como parte não legítima - e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), legitimados pelo art. 103, IX, CF, ingressam com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) contra essa convenção, sendo o relator Ministro Celso de Mello. Liminarmente, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu:

Prosseguindo no julgamento, o Tribunal, por votação majoritária, deferiu, parcialmente, sem redução de texto, o pedido de medida cautelar, para, em interpretação conforme a Constituição e até final julgamento da ação direta, afastar qualquer exegese, que, divorciando-se dos fundamentos jurídicos do voto do Relator (Ministro Celso de Mello) desconsiderando o caráter meramente programático das normas da Convenção nº 158 da OIT, venha a tê-las como auto-aplicáveis, desrespeitando, desse modo, as regras constitucionais e infra-constitucionais que especialmente disciplinam, no vigente sistema normativo brasileiro, a despedida arbitrária ou sem justa causa dos trabalhadores. (ADI 1.480-3-DF)

Com essa decisão, o STF entendeu que a Convenção 158 da OIT não poderia ser considerada uma norma auto-aplicável, capaz de gerar direito subjetivo a ser pleiteado individualmente, pois o art. 7º, I, CF, pede lei complementar para regular matéria de garantia geral de emprego, enquanto que tratados e convenções internacionais eram recepcionados com paridade normativa das leis ordinárias - nota-se, aqui, que com a Emenda Constitucional nº 45 se tornou possível a entrada de normas internacionais como emendas constitucionais.

Cabe uma distinção entre o que aborda a Convenção 158 da OIT e o que o art. 7º, I, CF, pede que seja regulamentado por lei complementar. O posicionamento de Sérgio Pinto Martins acerca do tema:

A Convenção n.º 158 da OIT não proíbe a dispensa do trabalhador, apenas garante que o trabalhador não pode sofrer dispensa sem motivação, não assegurando, portanto, estabilidade absoluta. Apenas limita o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado, exigindo que a dispensa seja justificada. Se a norma internacional proibisse a dispensa, estaria impossibilitando o exercício da livre iniciativa (art. 170 da Lei Maior) por parte do dono da empresa, que não poderia despedir nem mesmo em épocas de crise. Isso quer dizer que a empresa pode adotar as modificações que entender necessárias para adaptar-se à realidade econômica, às modificações decorrentes de planos econômicos ou da globalização. (MARTINS, 2008)

O art. 7º, I, da CF, defendendo uma “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, prevê a regulamentação de garantias de emprego, em que o trabalhador não poderá ser despedido arbitrariamente ou sem justa causa, casos de estabilidades como a do cipeiro e a da gestante (art. 10, II, ADCT). A Convenção 158 da OIT não trata de dar estabilidade ao empregado, mas tão somente impor ao empregador um dever de motivação, qual seja pelos motivos de capacidade, necessidade da empresa ou comportamento. Seria uma forma de proteção do trabalhador frente à extrema arbitrariedade que possui o empregador, mas este ainda estaria munido do seu direito de dispensa, agora condicionado à justificação. Diferentemente da estabilidade provisória, em que pode haver reintegração do empregado ao trabalho caso seja demitido, a motivação da despedida não ensejaria reintegração, mas apenas indenização.

Desse modo, não se vê a inconstitucionalidade da referida convenção, já que inexistente incompatibilidade entre o que dispõe a Constituição Federal e o que trata a norma internacional. No entanto, a discussão da constitucionalidade do tema se deu interrompida pela denúncia da própria convenção, através de nota do Governo brasileiro à Organização Mundial do Trabalho, registrada pelo Decreto n.º 2.100, de 20 de dezembro de 1996, por parte do então presidente Fernando Henrique Cardoso. É encerrada a ADI por perda superveniente do objeto. Porém, mostra-se a força, mais uma vez, da iniciativa privada do país, permanecendo a possibilidade da despedida arbitrária e sem justa causa em desfavor do proletariado,

cujas perspectivas por uma estabilidade no mercado de trabalho ficam, cada vez mais, esvaziadas.

3.2 A DENÚNCIA, A INCONSTITUCIONALIDADE E UMA QUESTÃO DE DIREITO INTERNACIONAL

O item anterior demonstra que o art. 84, VII, da CF, determina que a incorporação de tratados e convenções internacionais no ordenamento jurídico brasileiro é determinada pelo conluio de vontades do Presidente da República e do Congresso Nacional. No entanto, a mesma Carta Magna é omissa quanto à denúncia desses tratados, nascendo, daí, diversas contraposições cujas explanações serão resumidas a ADI 1.625.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT) intentaram uma ADI contra o Decreto n.º 2100 de 1996, que representa a publicidade da denuncia do governo brasileiro à OIT da dessa convenção.

O argumento defendido nessa ação remete ao art. 49, I, CF, o qual define ser de competência exclusiva do Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional. Ora, se o ingresso de um tratado ou acordo internacional no direito brasileiro sé dá pela combinação dos arts. 84, VII, e 49, I, da CF, consubstanciando uma decisão subjetivamente complexa entre Executivo e Legislativo, a interpretação mais natural quanto à denúncia seria a de que esta deve seguir o mesmo procedimento. Eis parte do Informativo nº 323 do STF:

Prosseguindo no julgamento, o Min. Maurício Corrêa, relator, entendendo evidenciado o caráter normativo do dereto [sic] impugnado, e considerando que a derrogação de tratados e convenções internacionais, à semelhança do que ocorre para que sejam positivados, exige, para a sua concretização no âmbito interno, a manifestação conjugada dos Poderes Executivo e Legislativo, proferiu voto no sentido de julgar procedente em parte o pedido formulado na ação direta, a fim de emprestar ao Decreto impugnado, interpretação conforme ao art. 49, I, da CF, segundo a qual a denúncia formalizada pelo Presidente da República condiciona-se ao referendo do

Congresso Nacional, a partir do que produzirá eficácia plena, no que foi acompanhado pelo Min. Carlos Britto.

Entretanto, a própria história jurisprudencial brasileira tenta preencher o vácuo constitucional acerca da denúncia de tratados e convenções internacionais, tendendo a aceitar ser constitucional a unilateralidade do ato. Conforme o Informativo nº 421, no que tange à continuação da discussão acerca do tema:

O Min. Nelson Jobim, presidente, em voto-*vista*, divergiu do voto do relator para julgar improcedente o pedido formulado, por entender que o Chefe do Poder Executivo, em razão de representar a União na ordem internacional, pode, por ato isolado e sem anuência do Congresso Nacional, denunciar tratados, convenções e atos internacionais. Ressaltou estar englobada, no ato de aprovação do tratado, pelo Congresso Nacional, a aceitação tácita da possibilidade de o Poder Executivo denunciar, salientando que, na espécie, a denúncia se fez, inclusive, com base na expressa previsão do art. 17 da própria Convenção. Esclareceu que compete privativamente ao Presidente da República, nos termos do art. 84, VIII, da CF, celebrar os tratados, convenções e atos internacionais, ou seja, assumir obrigações internacionais e que, embora caiba ao Congresso Nacional a aprovação dos mesmos (CF, art. 84, *in fine* e art. 49, I), por meio de decreto, sua função, nessa matéria, é de natureza negativa, eis que não detém o poder para negociar termos e cláusulas ou assinar, mas apenas evitar a aplicação interna de tais normas. Ademais, o decreto legislativo não tem o condão de, por si só, incorporar o tratado internacional no direito interno, o qual depende da ratificação posterior do Presidente da República. Com base nisso, afirmou que o princípio da harmonia entre os Poderes Executivo e Legislativo, nesse caso, confere predominância ao Chefe do Poder Executivo, porquanto somente a ele compete o juízo político de conveniência e oportunidade na admissão do tratado internacional no âmbito interno.

Apesar da controvérsia do tema, a própria dicção do art. 49, I, da CF, faz parecer bastante clara a intenção do legislador constituinte de deixar sob competência do Congresso Nacional a resolução definitiva sobre acordos, convenções ou atos internacionais, desde que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, o que deve ser considerado no caso de denúncias dessas normas internacionais que versam sobre direitos

fundamentais, como a Convenção nº 158 da OIT, representando sua não implementação no ordenamento jurídico um dano sem igual mensura.

Nota-se, ainda, quanto ao tema, o que dispõe o art. 17 dessa convenção, o qual reza que a denúncia só poderá ser feita findo o prazo de 10 anos, a partir da data da entrada em vigor. Por conseguinte, a denúncia apresentada em apenas 7 meses após a ratificação se mostra em conflito direto com o que dispõe a própria convenção. Inconcebível seria a possibilidade de denúncia unilateral pelo Presidente em desacordo com norma devidamente ratificada não somente por ele, mas também pelo Congresso Nacional. Apesar de uma sanção por descumprimento desse artigo encontrar ecos apenas no plano jurídico internacional, o raciocínio exposto vale como fundamentação lógica em prol de se considerar, também, a denúncia como um ato subjetivamente complexo, a ser referendado pelo Congresso.

Espera-se, contudo, o posicionamento do STF quando este julgar definitivamente a ADI 1.625, firmando entendimento de como será resolvida a denúncia no direito brasileiro.

4. CONCLUSÃO

Assim, tem-se uma verdadeira disputa no ordenamento jurídico brasileiro entre as classes de empregadores e de empregados, entre a livre iniciativa e os valores sociais do trabalho.

À espera de melhores condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida, o proletariado tenta se valer dos meios legais para vencer mais uma batalha e realizar a democracia, já que é maioria. Porém, a precariedade da estabilidade do mercado de trabalho demonstra os contornos sociais em que se molda a sociedade brasileira: a alta flexibilidade do mercado de trabalho torna aqueles que se mantêm através da venda da sua força de trabalho meros peões de um jogo cujo objetivo maior é a obtenção do lucro, a todo custo.

Apesar do legislador ordinário não proceder com o dever que lhe é de ofício, a criação de normas que visem efetivar os preceitos constitucionais, configurando, quando se trata de casos como art. 7º, I, da CF, até mesmo inconstitucionalidade por omissão, a esperança do trabalhador é o desenvolvimento

do direito e a possibilidade de fazer valer o que está prescrito na Constituição como direito fundamental, através do judiciário, como guardião da Carta Magna.

“A mais descumprida das promessas democráticas consiste na comprovação de que a democracia se extingue no portão exterior da fábrica” (Norberto Bobbio).

Bibliografia

Dinheiro. Jornal Folha Online. São Paulo, 30 de maio de 2005. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u96713.shtml>>. Acesso em: 16 de maio de 2008.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquemático. 13ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Dispensa Justificada do Trabalhador. 1 de abril de 2008. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/Materia.aspx?id=1223>>. Acesso em: 16 de maio de 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 3ª edição. SÃO PAULO: REVISTA DOS TRIBUNAIS, 2008.

MENDES, Gilmar Ferreira, COELHO, Inocêncio Mártires e BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de Direito Constitucional. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2008.

MOTTA, Sylvio. Setor em Crescimento. Disponível em: <<http://www.anpac.org.br/artigos2.php>>. Acesso em: 16 de maio de 2009.

Nota Técnica. Número 61. Março de 2008. DIEESE. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/dieese9.pdf>>. Acesso em: 16 de maio de 2009.

SILVA, José Afonso da. Aplicabilidade das normas constitucionais. 3ª edição. São Paulo: Malheiros, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. 2ª edição. São Paulo: LTr, 1998.

Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 17 de maio de 2009.

SUZUKI, Fábio Hiroshi. “Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa.” *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 32, número 123, p. 7-52. Julho - Setembro de 2006.

VIANA, Marco Túlio. “Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção 158 da OIT.” *Revista de Direito do Trabalho*. Ano 34, número 130, p. 153-164. Abril – Junho, 2008.