

# A COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O USO DE BARBA NO LOCAL DE TRABALHO E SUA (POSSÍVEL) RESTRIÇÃO

Carlos Eduardo Andrade Gratão<sup>1</sup>

## RESUMO

*O artigo trata da colisão de direitos fundamentais nas relações de trabalho: de um lado, o direito à livre determinação e à imagem do trabalhador e, de outro lado, o direito de propriedade e o poder diretivo do empregador. Diante disso, não há uma solução pronta e acabada, mas solução tópica em cada caso concreto, levando-se em consideração a incidência do princípio da proporcionalidade e seus subprincípios à luz das peculiaridades da controvérsia dos autos.*

**Palavras-Chave:** Colisão. Direitos fundamentais. Barba.

## ABSTRACT

*The article deals with the collision of fundamental rights in labor relations: on the one hand, the right to self determination and the image of the worker and, on the other hand, the right to property and the directive power of the employer. In view of this, there is no ready and finished solution, but a topical solution in each specific case, taking into account the incidence of the principle of proportionality and its sub-principles in the light of the peculiarities of the case's controversy.*

**Keywords:** Collision. Fundamental rights. Beard.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 A colisão de direitos fundamentais nas relações de trabalho: o uso de barba no local de trabalho e sua (possível) restrição. 3 Conclusão.

<sup>1</sup> Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Possui pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

No local de trabalho, diversas pessoas convivem para fins específicos: gerar lucro ao empresário e obter, em contrapartida, salário para seu sustento. Mas não se pode ignorar que o local de trabalho é um lugar em que se encontram, muitas vezes, uma imensa diversidade de pessoas com suas peculiaridades próprias: gênero, idade, etnia, ideologias, crenças, condição socioeconômica, apenas para listar alguns.

Por isso, não é raro haver conflitos diários entre esses agentes que passam boa parte do tempo de seu dia fornecendo sua mão de obra e mantendo contato com pessoas muitas vezes tão diferentes.

Sob tantos aspectos no local de trabalho, em razão do direito de propriedade e pelo sistema capitalista (CF, arts. 1º, IV, 5º, caput, e XXII), ao empregador é assegurado o poder de gerir seu empreendimento e, como desdobramento disso, tem ele poderes para organizar os elementos da produção do capital e disciplinar, orientar e fiscalizar as pessoas que para ele trabalham (CLT, art. 2º).

Evidentemente, que o poder diretivo, disciplinar e fiscalizatório do empregador deve existir de forma isonômica para todos, sob a consequência de ser identificada discriminação antijurídica. Mas, em razão de algumas peculiaridades, seja pela finalidade empresarial do empreendimento, seja por setor específico do estabelecimento, algumas restrições podem existir sem que isso configure discriminação ou abuso de poder.

Por isso, não é difícil ocorrer no local de trabalho conflitos de direitos fundamentais, que podem aparentar-se simples do ponto de vista do homem médio (aqui considerado aquele que não estudou Direito), mas imensamente complexo para o estudioso do Direito (e talvez ainda mais complexo se a situação fática envolver elementos religiosos e étnicos).

A propósito, dependendo da situação fática, pode-se até dizer que a solução simples seria a dispensa sem justa causa do empregado; mas, o tema pode ser ainda mais complexo se a peculiaridade do caso mostrar que esse empregado é aquele que detém a técnica indispensável à sobrevivência do empreendimento ou então é ele o melhor empregado (tecnicamente falando) – não se podendo olvidar que para o micro e pequeno empresário o treinamento e a habilitação de novo empregado pode “custar” não só aspecto

financeiro, mas principalmente aspecto temporal em um mercado agressivo e amplamente concorrido.

Por assim dizer, notadamente a depender do tamanho do empreendimento do empregador, a solução torna-se extremamente complexa e somente o caso concreto revelará se a restrição não se mostrou excessiva.

Especificando a discussão, neste artigo serão abordados apenas de modo singelo alguns desdobramentos jurídicos da restrição do uso de barba das relações de trabalho – sem que se adentre em aspectos religiosos ou étnicos contra a referida restrição.

Nesse passo, o objetivo deste artigo cinge-se a apresentar elementos jurídicos para uma possível solução do aparente conflito entre direitos fundamentais em razão do fato de o empregado utilizar barba nas dependências do estabelecimento do empregador.

Tem por objetivo também demonstrar que somente a solução tópica permite a melhor conclusão sem que haja violação a direitos fundamentais em conflito, seja do empregador, seja do empregado.

## 2 A COLISÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O USO DE BARBA NO LOCAL DE TRABALHO E SUA (POSSÍVEL) RESTRIÇÃO

A restrição do uso de barba das relações de trabalho apresenta um aparente conflito de direitos fundamentais: de um lado, a imagem do trabalhador (e sua autodeterminação; CF, 5º, caput e X) e a liberdade em poder utilizar barba no local de trabalho e, de outro, o direito de propriedade e seus desdobramentos (o poder diretivo e regulamentar do empregador, de criar suas normas internas a reger o trabalho nas dependências do estabelecimento empresarial, CF, art. 5º, caput, e XXII; e CLT, art. 2º) além de questões sanitárias e de consumo (CF, arts. 24, V, e 200, VI).

Importante registrar que na jurisprudência do TST poucos são os julgados a tratar do tema, com destaque para dois em que se discutia o uso de “barba feita” para vigilantes em que se decidiu que a medida imposta pela empresa mostrou-se adequada, necessária e proporcional:

RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURIS-DICIONAL. A alegada omissão apontada pelo recorrente en-

contra-se sanada no julgamento de Embargos de Declaração ainda em sede Regional. Não conhecido. DANO MORAL COLETIVO. NORMA EMPRESARIAL. PROIBIÇÃO DE BARBA E CABELOS GRANDES. NÃO CONFIGURAÇÃO. A conduta expressa na edição da referida norma empresarial pela qual se limita o uso de barba grande é medida adequada, necessária e proporcional à regular disciplina no desempenho da atividade de segurança e transporte de valores. Tal conduta, portanto, não expressa poder concreto de violação ao núcleo essencial da dignidade do trabalhador. De tal sorte não comporta ilicitude capaz de justificar a condenação ao pagamento de danos morais coletivos. Não conhecido. (RR - 115700-62.2004.5.05.0020, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 17/03/2010, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/03/2010)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - USO DE BARBA. A tese exarada pela Corte regional foi de que “a proibição de usar barba, no caso do vigilante, não atende ao postulado da razoabilidade, pois a barba não altera a capacidade de trabalho dos que exercem as atividades de vigilante, sendo a exigência do empregador uma discriminação não autorizada pela CF”. O único dispositivo legal invocado é o art. 5º, II, da Constituição Federal. Ocorre que tal dispositivo estabelece o princípio da legalidade ou da reserva legal, enquanto a discussão travada nas razões do recurso de revista diz respeito ao dano moral decorrente da obrigação de vigilante trabalhar com a barba feita, sendo evidente que não há relação direta e estreita entre a questão debatida nos autos e o citado preceito constitucional. ASSÉDIO MORAL. O Tribunal a quo, soberano na análise do conjunto fático-probatório, concluiu, com base na prova testemunhal, que o reclamante foi apelidado de “gordo” e “muxiba”. Estando, pois, a decisão amparada nos elementos de provas produzidos nos autos, não há afronta aos arts. 818 da CLT e 333 do CPC. Conclusão diversa demandaria necessariamente o revolvimento dos fatos e provas coligidos aos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO - MULTA. É de se notar que os embargos foram protelatórios, na medida em que a Corte regional já havia emitido tese explícita sobre os pontos ventilados pela parte embargante. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 9600-27.2011.5.17.0013, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 03/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016)

Nesse passo, a solução de conflitos envolvendo a restrição do uso de barba no local de trabalho exige maior reflexão para definir, sempre diante das peculiaridades do caso concreto, qual direito fundamental deve prevalecer, sem que haja supressão total do direito fundamental, que, por sua vez, cede sua força normativa no caso dos autos em prevalência daquele. É dizer, o direito fundamental não cede de modo absoluto, apenas no caso dos autos.

A propósito, tanto a doutrina majoritária quanto a jurisprudência lecionam que, no Estado de Direito, por não haver direitos absolutos, a solução do conflito ou da restrição de direitos fundamentais passa pelo exame dos detalhes do caso concreto e da incidência do princípio da proporcionalidade (Robert Alexy, **Teoria dos direitos fundamentais**, 2011; Luís Roberto Barroso, **Curso de direito constitucional contemporâneo**, 2015; STF, Primeira Turma, HC 124.306, relator MINISTRO ROBERTO BARROSO; HC 122.694, rel. MINISTRO DIAS TOFFOLI).

Na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, o tema solução de conflito de direitos fundamentais também vem sendo abordado: **HC 124306**, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROBERTO BARROSO, Primeira Turma, julgado em 09/08/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-052 DIVULG 16-03-2017 PUBLIC 17-03-2017; **HC 122694**, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 10/12/2014, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-032 DIVULG 18-02-2015 PUBLIC 19-02-2015; **ADI 5136 MC**, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 01/07/2014, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-213 DIVULG 29-10-2014 PUBLIC 30-10-2014; **RE 349703**, Relator(a): Min. CARLOS BRITTO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 03/12/2008, DJe-104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009 EMENT VOL-02363-04 PP-00675.

No âmbito do E. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, há o julgamento proferido no RO – 0000924-47.2012.5.18.0007, Terceira Turma, Rel. Desemb. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, com acolhimento da divergência apresentada pelo Desemb. MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO, j. em 25/09/2013.

Como já registrado, a fim de não se aniquilar ou suprimir um direito fundamental em prol de outro, o exame do caso leva em consideração tanto as premissas concretas quanto a incidência do princípio da proporcionalidade e suas sub-regras (adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito, conforme doutrina majoritária), como leciona Silva.<sup>2</sup>

Na lição do referido jurista, ensina-se o que é adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito. Reproduzo:

<sup>2</sup> SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Revista dos Tribunais*, v. 798, 2002, p. 25. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view-File/1495/1179>>. Acesso em: 13/12/2016.

Adequado, então, não é somente o meio com cuja utilização um objetivo é alcançado, mas também o meio com cuja utilização a realização de um objetivo é fomentada, promovida, ainda que o objetivo não seja completamente realizado. Há uma grande diferença entre ambos os conceitos, que fica clara na definição de Martin Borowski, segundo a qual uma medida estatal é adequada quando o seu emprego faz com que “o objetivo legítimo pretendido seja alcançado ou pelo menos fomentado.”<sup>51</sup> Dessa forma, [37] uma medida somente pode ser considerada inadequada se sua utilização não contribuir em nada para fomentar a realização do objetivo pretendido.

(...)

Um ato estatal que limita um direito fundamental é somente necessário caso a realização do objetivo perseguido não possa ser promovida, com a mesma intensidade, por meio de outro ato que limite, em menor medida, o direito fundamental atingido. Suponha-se que, para promover o objetivo O, o Estado adote a medida M1, que limita o direito fundamental D. Se houver uma medida M2 que, tanto quanto M1, seja adequada para promover com igual eficiência o objetivo O, mas limite o direito fundamental D em menor intensidade, então a medida M1, utilizada pelo Estado, não é necessária. A diferença entre o exame da necessidade e o da adequação é clara: o exame da necessidade é um exame imprescindivelmente comparativo, enquanto que o da adequação é um exame absoluto.

(...)

Ainda que uma medida que limite um direito fundamental seja adequada e necessária para promover um outro direito fundamental, isso não significa, por si só, que ela deve ser considerada como proporcional. Necessário é ainda um terceiro exame, o exame da proporcionalidade em sentido estrito, que consiste em um sopesamento entre a intensidade da restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que fundamenta a adoção da medida restritiva.

(...)

Para que uma medida seja reprovada no teste da proporcionalidade em sentido estrito, não é necessário que ela implique a não-realização de um direito fundamental. Também não é necessário que a medida atinja o chamado núcleo essencial de algum direito fundamental. Para que ela seja considerada desproporcional em sentido estrito, basta que os motivos que fundamentam a adoção da medida não tenham peso suficiente para justificar a restrição ao direito fundamental atingido. É possível, por exemplo, que essa restrição seja pequena, bem distante de implicar a não-realização de algum direito ou de atingir o seu núcleo essencial. Se a importância da realização do direito fundamental, no qual a limitação se baseia, não for suficiente para justificá-la, será ela desproporcional.” (SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. Revista dos Tribunais (São Paulo. Impresso), v. 798, p. 25, 2002. Também disponível em PDF: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/1495/1179>> acesso em 13/12/2016; o negrito é de agora).

Em pequena síntese, o princípio da proporcionalidade concebe três filtros ou crivos para sua correta e fundamentada aplicação. Havendo uma contraposição entre direitos fundamentais, a decisão proporcional deve:

(i) subprincípio ou sub-regra da **adequação**: segundo o qual o **meio** escolhido pelo operador do Direito **deve ser adequado à consecução do objetivo** (legítimo) almejado; ou seja, o objetivo legítimo pretendido seja alcançado ou pelo menos fomentado pelo ato ou decisão, do contrário não é adequada;

(ii) subprincípio ou sub-regra da **necessidade**: segundo o qual o meio escolhido deve ser, entre as medidas possíveis para promover um determinado direito fundamental, **a que menor sacrifício traga aos interesses fundamentais contrapostos**. A necessidade é **aferida mediante comparação entre as alternativas possíveis**;

(iii) subprincípio ou sub-regra da **proporcionalidade em sentido estrito**: o operador do Direito, antes de decidir definitivamente sobre o caso, **deve sopesar as vantagens e desvantagens da sua aplicação, buscando a solução que melhor atenda aos valores em conflito**, ou seja, **deve verificar se se ganhou mais do que se perdeu em termos de fundamentalidade de direitos**.

Apesar de inicialmente essa teoria nascer de conflitos entre o Poder Público e os particulares, tais ensinamentos se aplicam integralmente também à colisão de direitos fundamentais nas relações entre particulares, na esteira **da teoria horizontal (ou até diagonal) dos direitos fundamentais**.

E todo essa explanação é necessária porque defende-se aqui não ser possível a invocação pura e simples da razoabilidade, sem maior fundamentação, com possível desrespeito (em tese) ao disposto no art. 93, IX, da CF e o art. 489, § 1º, do CPC.

São necessários, portanto, o enfrentamento da controvérsia e a fundamentação da decisão contida em premissas claras – para permitir a um só tempo o manejo de recurso à instância superior pela parte que entende ser prejudicada e o exame pelo Tribunal para manter ou reformar a decisão, também permitindo à parte levar o caso à outra instância superior, observados os crivos dos recursos extraordinários (aqui compreendendo o recurso de revista no âmbito do processo do trabalho e o recurso extraordinário ao STF).

Feito esse registro a fim de demonstrar que somente a solução tópica permite a preservação dos direitos fundamentais em conflito, com um mesmo exemplo de atividade econômica do empregador, passa-se a solucio-

nar dois casos concretos hipotéticos (retirados de um caso prático julgado, sem revelar dados das partes do processo e apresentando outros elementos): o primeiro com prevalência do direito fundamental do trabalhador (a restrição não se mostrou proporcional) e o segundo com prevalência do direito fundamental do empregador (a restrição mostrou-se proporcional).

As premissas são: a restrição irrestrita ao uso de barba por empregado do sexo masculino, o empregador (atividade econômica comercialização de gêneros alimentícios – supermercado) e a função exercida pelo trabalhador, conforme o caso. Quando se diz “restrição irrestrita” é porque não se tolera nenhum tipo de barba (ou tamanho desta).

No primeiro caso, o empregador (atividade econômica comercialização de gêneros alimentícios - supermercado) impôs de modo geral a restrição de uso de barba, seja no seu código de ética da reclamada, seja no seu regulamento empresarial ou no contrato de trabalho específico de todo trabalhador que é admitido. Na referida norma, chegou-se a constar que o empregado do sexo masculino deve se manter barbeado, com cabelos penteados e bem aparados. E a função do trabalhador é de repositor de mercadorias.

De um modo geral, essa restrição, em primeiro lugar, **é adequada** porque com ela “o objetivo legítimo pretendido seja [é] alcançado ou pelo menos fomentado”, ou seja, a restrição geral realmente fomenta higiene no local de trabalho em que se comercializa gêneros alimentícios.

É dizer, o trabalhador desempenhou função de reposição de mercadorias, que implica contato com alimentos, é verdade.

**No entanto**, o trabalhador **não** exerceu sua função em contato direto com a produção de alimentos (como no açougue, na padaria, na cozinha), nem teve contato com alimentos perecíveis (auxiliando esses setores do estabelecimento do empregador).

Por isso, neste primeiro caso, a medida imposta pelo empregador, de modo geral e irrestrito para todas as funções **não se mostrou necessária**, porque “a realização do objetivo perseguido não possa ser promovida, com a mesma intensidade, por meio de outro ato que limite, em menor medida, o direito fundamental atingido”.

É dizer, nessa hipótese fática, a medida ampla e geral de restrição não passou pelo segundo crivo do princípio da proporcionalidade (o crivo da necessidade), mostrando-se, portanto, desproporcional, pelo fato de que o trabalhador não mantinha contato com alimentos perecíveis nem tampouco na sua produção.

Ou seja, a restrição ao direito fundamental do trabalhador de livre determinar sua imagem foi excessiva com violação desse direito fundamental e prevalência desmensurada do direito fundamental do empregador.

Finalmente, também não está presente a **proporcionalidade em sentido estrito**, “que consiste em um sopesamento entre a intensidade da restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que fundamenta a adoção da medida restritiva”.

Ainda que a norma interna do empregador visou proteger os alimentos que são oferecidos ao consumo humano e evitar sanções impostas pelos órgãos de proteção do cliente e pelos órgãos de vigilância sanitária, o contato com gêneros alimentícios na função de repositor de mercadorias **não** justifica a limitação irrestrita ao uso de barba e a imposição de regras de higiene, porque o trabalhador não mantinha contato com alimentos perecíveis nem tampouco na sua produção.

Por isso, neste primeiro caso, a restrição geral e irrestrita a todos os empregados do direito fundamental do trabalhador nem fomenta nem promove um bem maior que é o fornecimento de alimentos conforme as normas de proteção do consumidor e de vigilância sanitária (que implica na saúde pública, ao fim e ao cabo).

É dizer, não se ganhou em termos de fundamentalidade de direitos com a restrição irrestrita.

Em síntese, defende-se que a restrição do uso de barba para a função deste primeiro exemplo mostrou-se adequada, porém desnecessária e desproporcional, por não haver contato com alimentos perecíveis nem contato com a produção desses alimentos.

Logo, há uma conduta contrária ao Direito (CC, art. 187) por desprezar o direito fundamental do trabalhador.

No segundo caso, as premissas são: o empregador (atividade econômica comercialização de gêneros alimentícios – supermercado) e a função exercida pelo trabalhador é de manuseio de alimentos.

De um modo geral, essa restrição, em primeiro lugar, **é adequada** porque com ela “o objetivo legítimo pretendido seja [é] alcançado ou pelo menos fomentado”, ou seja, a restrição geral realmente fomenta higiene no local de trabalho em que se comercializa gêneros alimentícios.

Neste segundo caso, a medida imposta pelo empregador mostrou-se também plenamente justificada (restrição do uso de barba), porque a

máscara nesses locais não protege todo o rosto do trabalhador, mas apenas que não haja contato da saliva dele com os alimentos.

É certo que o contato com alimentos impõe a restrição total ao uso de barba, justamente para que não haja desrespeito às normas sanitárias e de proteção ao consumidor. E aqui reside a necessidade da restrição.

Finalmente, também está presente a **proporcionalidade em sentido estrito**, “que consiste em um sopesamento entre a intensidade da restrição ao direito fundamental atingido e a importância da realização do direito fundamental que com ele colide e que fundamenta a adoção da medida restritiva”.

Isso porque a norma interna do empregador visou proteger os alimentos que são oferecidos ao consumo humano e evitar sanções impostas pelos órgãos de proteção do cliente e pelos órgãos de vigilância sanitária.

Ou seja, o contato com gêneros alimentícios na função que mantenha contato com alimentos, realize o manuseio ou os produza, como, p. exemplo, no açougue, na padaria ou na cozinha, justifica a limitação irrestrita ao uso de barba e a imposição de regras de higiene, **porque as tarefas do trabalhador ocorrem em contato com alimentos perecíveis produzidos ou na sua produção**.

Por isso, já nesta segunda hipótese, a restrição geral e irrestrita a todos os empregados que trabalhem em contato com gêneros alimentícios (contato, manuseio ou produção) fomenta e promove um bem maior que é o fornecimento de alimentos conforme as normas de proteção do consumidor e de vigilância sanitária (que implica na saúde pública, ao fim e ao cabo).

Em miúdos: ganhou-se em termos de fundamentalidade de direitos a restrição irrestrita em detrimento **pontual** da restrição do uso de barba.

Em síntese, neste segundo exemplo, a restrição do uso de barba para a função do reclamante mostrou-se adequada, **necessária e proporcional, justamente em razão do contato com alimentos perecíveis e com a produção deles**. Logo, não se verifica aqui conduta contrária ao Direito (CC, art. 187).

Outros exemplos podem também revelar a conduta lícita do empregador de restrição ao uso de barba sem violação do direito fundamental do trabalhador: cirurgiões (médico, dentista), cozinheiros, ajudante de cozinha, empregados em contato direto com a produção de medicamentos.

### 3 CONCLUSÃO

Como visto, demonstrou-se que somente à luz do caso concreto e valendo-se dos critérios do princípio da proporcionalidade é possível solucionar a colisão de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sem que seja suprimido algum dos direitos em conflito, ou seja, algum deles cede sua incidência, no caso concreto, para que o outro prevaleça em razão das peculiaridades da situação fática vivenciada.

Do mesmo modo, essas peculiaridades fáticas é que permitem um aprofundamento na fundamentação da decisão judicial, de modo a justificar o caminho percorrido até o dispositivo da decisão e munir a parte que se sentiu prejudicada a manejar seu recurso (caso seja ele possível juridicamente).

### REFERÊNCIAS

- ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2011.
- BARROSO, Luís R. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 5ª ed. S. Paulo: Saraiva, 2015.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed., 9ª reimp. Coimbra: Almedina, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2011.
- MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito dos tratados*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.
- \_\_\_\_\_. *O controle jurisdicional da convencionalidade das leis*. 3ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.
- SILVA, Virgílio Afonso da. O proporcional e o razoável. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 798, p. 25, 2002. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/1495/1179>>. Acesso em: 13 dez. 2016.
- STF. Legislação anotada. *A Constituição e o Supremo*, 2018. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/constituicao.asp>>. Acesso em: 30 jun. 2018.
- SÜSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2002.
- VADE Mecum Acadêmico de Direito Rideel. Org. Anne Joyce Angher. 26ª ed. São Paulo: Rideel, 2018.