

4. Artigos

4.1 Repensando o critério de interpretação das cláusulas normativas benéficas no direito do trabalho

Rafael da Silva Marques*

Introdução

É praticamente unânime o entendimento de que as cláusulas normativas benéficas interpretam-se de forma restritiva. Esta regra, talvez princípio, é retirada do direito civil, vigente desde 1916, artigo 1.090 e repetida em parte pelo novo Código Civil, datado de 2002, artigo 114¹.

No direito do trabalho não é diferente. Utilizando-se do que preceitua o artigo 8º, parágrafo único, da CLT², os intérpretes afeitos ao direito laboral entendem que uma cláusula normativa que fixe determinado benefício a uma das partes deve ser interpretada de forma restrita.

O que se quer com este pequeno texto é colocar em cheque esta teoria. E para tanto será utilizada a interpretação constitucional e os princípios de proteção ao trabalho, em especial o da tutela e o da razoabilidade.

Princípios

Princípios são regras não-escritas, diretrizes introjetadas em determinado grupo social e no ordenamento jurídico. São eles linhas diretrizes

*que informam algumas normas e inspiram, direta ou indiretamente, uma série de soluções pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não-previstos.*³

Eros Roberto Grau aduz que a existência no ordenamento jurídico de princípios que, embora não constantes de nenhum texto de direito positivo, desempenham um papel marcante e importante no processo de interpretação e aplicação do direito é algo que não mais se questiona. Há princípios explícitos na Constituição brasileira de 1988, como por exemplo o da dignidade da pessoa humana e o da igualdade; princípios implícitos, resultantes da análise de um ou mais preceitos constitucionais ou de uma lei ou conjunto de textos normativos de leis infraconstitucionais, como o princípio da imparcialidade do juiz, artigo 95, parágrafo único, e 5º, XXXVII, da Constituição de 1988; e princípios gerais de direito, também implícitos, mas tirados do direito pressuposto, como por exemplo o do não enriquecimento ilícito.⁴

Princípios e regras são normas. Esta é gênero do qual as outras são espécies. São normas jurídicas, pois que ambas dizem o que deve ser. Assim, "os princípios são retirados de uma esfera teórica meramente ilustrativo-programática e inseridos em um contexto normativo. Assim, a

* Juiz do trabalho substituto

¹ Art. 114. Os negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente.

² Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (Destaca-se).

³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1978. p.16.

⁴ GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 8. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2003. p. 135-6.

diferença entre regras e princípios é uma distinção entre dois tipos de normas”.⁵ Há, contudo, diferenças entre estas espécies de normas.

Para Alexy, entre regras e princípios não há somente uma diferenciação gradual, senão também qualitativa, já que os princípios são normas que ordenam a realização de algo na maior medida possível, dentro das possibilidades reais existentes. São os princípios “*mandamentos otimizadores*” que se caracterizam pelo fato de que podem ser cumpridos em diferentes graus, “e que a medida devida de seu cumprimento não somente depende das possibilidades reais senão também das jurídicas: os princípios ordenam que algo deva ser realizado na maior medida possível, não contendo mandamentos definitivos”.⁶ Já as regras apenas podem ser ou não cumpridas porque a aplicabilidade de uma regra somente pode ser afastada por um critério chamado de invalidade, já que elas contêm determinações possíveis de ser ou não cumpridas, regras de conduta, no âmbito do fato e no âmbito jurídico, traduzindo uma razão definitiva.

Quando dois princípios entram em conflito entre si, um dos dois deve ceder em razão do outro, não devendo, contudo, ao contrário do que ocorre no caso das regras, ser declarada a sua invalidade. Entenda-se que segundo determinadas condições um princípio tem maior peso e/ou importância do que o outro, prevalecendo no caso concreto, mas não rechaçando do sistema o outro princípio por ora deixado de lado.

Ainda, quando se fala em princípios, vem a mente a causa primária de algo ou de algum campo do conhecimento. É um começo, um fundamento ou a essência de onde algo procede. Os princípios são, portanto, a essência fundamental das coisas, “os pressupostos de validade das demais asserções que compõem determinado campo do saber”.⁷

Os princípios, no Brasil, são de aplicação subsidiária, consistindo em meios auxiliares à interpretação e à aplicação da lei quando essa for omissa, preenchendo lacunas e determinando o seu alcance e verdadeiro sentido. Têm os princípios uma função integradora e interpretativa. Contudo, a doutrina e a jurisprudência vêm reconhecendo, aos princípios um alcance mais amplo, atribuindo a eles uma função informativa, devendo o legislador, quando da elaboração da lei, observar os princípios.⁸

A criação, aplicação e interpretação do direito deve levar em conta a harmonia entre espécies de normas jurídicas, conciliando leis e princípios, além dos decretos, regulamentos, provimentos, portarias entre outros, a fim de manter a unidade do sistema.

Carmen Camino, utilizando-se de Robert Alexy, assevera que o princípio leva em conta um critério intuitivo, ao contrário do valor que se utiliza de um critério de virtude. O princípio considera a idéia de norma não-imposta, mas sentida, intuída e que dita um comportamento a ser seguido por quem já alcançou a percepção do valor, uma diretriz que leva a observar o conteúdo do princípio, levando a uma sanção íntima.⁹

Quando a sociedade está apta, em um processo evolutivo a apreender determinados valores, adotando-os no mundo dos fatos, há a atuação conforme princípios. Contudo, como há quem não apreenda valores e os “*transforme*” em princípios, necessária é a atuação do Estado a fim de fazer valer os valores e princípios presentes em determinado tempo e em determinada região ou nação.¹⁰

Na mesma diretriz, Arnaldo Süssekind ensina que os princípios são “enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis, a criação das normas jurídicas autônomas e a

⁵ SCHÄFER, Jairo Gilberto. *Direitos fundamentais: proteção e restrições*. Porto Alegre; Livraria do Advogado, 2001, p. 37.

⁶ IBID., p. 38.

⁷ SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 13.

⁸ SCHWARZ, 2009, loc. cit.

⁹ CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 102.

¹⁰ CAMINO, 2003, loc. cit.

estipulação das cláusulas contratuais, como a interpretação e aplicação do direito”.¹¹ São regras gerais induzidas do próprio sistema jurídico pela ciência e filosofia do direito, com caráter universal. A norma legal, artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil, preceitua o caráter meramente subsidiário dos princípios, para sanar omissões. Isso contudo, cede um pouco de espaço dentro da doutrina e da jurisprudência, que atribui aos princípios uma abrangência mais ampla, consoante artigo 5º, parágrafo segundo, da Constituição brasileira de 1988.

Dito isso, se pode concluir que princípios jurídicos nada mais são do que

disposições genéricas, que privilegiam um valor ou um bem jurídico a ser alcançado ou preservado. [...] Eles compõem o mundo jurídico como sedimento sobre o qual vicejam as regras, inclusive as especificadoras de comportamentos. São elementos informadores e interpretativos, cumprindo a finalidade de integrar e harmonizar o conjunto jurídico dando-lhes feições de um sistema coerente.¹²

Os princípios constitucionais são expressões normativas e que são consolidadas a partir de valores constitucionais e que garantem a coerência, a unicidade e a concreção de todo o ordenamento jurídico. São eles normas constitucionais. Note-se que a quebra de um princípio jurídico basta para invalidar todo e qualquer ato do Estado.¹³

Por fim, o que se pode concluir é que os princípios, como espécies de normas, tem caráter vinculativo equivalente ao das regras, prevalecendo, inclusive, sobre as regras em caso de conflito entre ambos, ainda mais em se tratando de princípios constitucionais.

Princípio da proteção

O objetivo é proteger uma das partes, o empregado, na busca da igualdade substancial. Tratar os iguais de forma iguais e os desiguais de forma desigual na medida em que se desiguam. Compensa-se no plano jurídico a desigualdade do plano econômico¹⁴.

O princípio da tutela divide-se em três regras básicas:

- A1) *in dubio pro operário*: na dúvida quanto ao melhor modo de entendimento/interpretação da norma, opta-se pela interpretação mais favorável ao empregado. Aqui amplia-se um benefício e limita-se um prejuízo;
- A2) *norma mais favorável*: havendo mais de uma norma a regular a mesma situação de fato, independente de sua posição hierárquica, aplica-se a mais favorável ao empregado. A norma superior prevê o mínimo, podendo a inferior apenas melhorá-la para o empregado. Ex.: artigo 620 da CLT;
- A3) *condição mais benéfica*: sucedendo-se normas jurídicas durante o contrato a regularem o mesmo instituto, mantém-se as condições mais benéficas adquiridas na constância da norma anterior. Respeita-se, com isso, o direito adquirido.¹⁵

No caso em tela o que será mais bem analisado e que se relaciona de forma muito próxima com o tema proposto é o sub-princípio do *in dubio pro operário*.

Princípio da razoabilidade

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.p. 107-108.

¹² NONOHAY, Daniel Souza de. Imperativos constitucionais e princípios aplicáveis à administração pública: uma análise voltada ao Direito do Trabalho. *Cadernos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 149-192, 2009. p. 150.

¹³ FRANÇA, Vladimir da Rocha. Eficácia administrativa na Constituição Federal. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, n. 220, p. 165-177, abr./jun., 2000. p. 166-167.

¹⁴ CAMINO, op. cit., p. 110.

¹⁵ CAMINO, op. cit., p. 125.

Este princípio não é peculiar ao direito do trabalho, mas é o contrapeso necessário ao princípio da tutela. Uma vez utilizando-se o interprete do princípio da tutela, em qualquer das suas formas, a interpretação deverá, sempre, observar o razoável. Não sendo razoável a interpretação mais benéfica lançada, não poderá ela ser aplicada. Neste caso haverá a ponderação entre o princípio da proteção e o da razoabilidade, utilizado para evitar abusos e situações de extrema desigualdade entre as partes que acabem por inverter os pólos, deixando o tomador do trabalho em posição de flagrante prejuízo e desigualdade.

Interpretação

Interpretar a norma é buscar o seu verdadeiro sentido. E é a hermenêutica que versa sobre o conjunto de teorias, princípios e meios de interpretação. No direito do trabalho os métodos são os mesmos utilizados pela teoria geral do direito.

A interpretação pode ser:

- a) *gramatical ou literal*: pelo sentido gramatical das disposições jurídicas lançadas na norma. Ex.: hora extra de 50%. O valor da hora extra será de 50%;
- b) *lógica*: interpretação que leve em conta o bom senso, de modo a observar a coerência na disposição normativa. Aqui se busca o sentido da norma e não a vontade de quem a produziu. Ex.: artigo 118 da lei 8.113/91. Garantia no emprego do trabalhador acidentado. Sentido da norma é proteger o acidentado, independentemente de estar ele ao abrigo de contrato a prazo certo ou incerto;
- c) *sistemática*: análise da norma jurídica conforme o sistema em que ela está inserida, de forma harmônica com as diversas outras disposições. Ex.: artigo 7º, I e XXIX, da CF/88;
- d) *teleológica*: verificação da finalidade, objetivo que a norma busca alcançar. Ex.: artigo 8º, cabeça, da CLT quando fala que "*nenhum interesse privado ou de classe deve prevalecer sobre o interesse público*", visa à proteger, tem por fim proteger e dar guarida ao interesse coletivo;
- e) *histórica*: análise dos fatos sociais e históricos que deram origem à norma jurídica, bem como a forma como estava posta a sociedade na ocasião. Ex.: artigo 651 da CLT. Regra de competência do local da prestação dos serviços. A norma assim dispõe para proteger o trabalhador em razão de que, na época, os contratos eram longos e normalmente era mais fácil para o trabalhador demandar na justiça do trabalho na comarca do local da prestação de trabalho.¹⁶

Quanto ao resultado, a interpretação pode ser:

- a) *interpretação restritiva ou limitativa*: restringir o sentido literal da norma. Nestes casos o legislador disse mais do que havia pretendido;
- b) *interpretação extensiva ou ampliativa*: confere sentido mais amplo do que a literalidade da norma jurídica. O texto da norma, nestes casos, seria insuficiente, devendo ser ampliado por interpretação para se chegar ao real sentido;
- c) *interpretação declarativa*: a redação da norma corresponde ao exato sentido da norma, sem qualquer necessidade de restrição ou ampliação pelo interprete. A letra da norma traduz todo o seu sentido.^{17,18}

Quanto à origem da interpretação:

¹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2010, p. 22-23.

¹⁷ GARCIA, op. cit., p. 23.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 215.

- a) *autêntica*: efetuada pelo próprio órgão que a editou. Em se tratando de lei, por exemplo, a interpretação seria dada pelo próprio poder legislativo. Contudo, para Eros Roberto Grau, o interprete autêntico é o juiz, que completa, pela interpretação, o trabalho do autor da norma;
- b) *jurisprudencial*: efetuada pelos tribunais, de acordo com as decisões proferidas, aplicando a norma jurídica sobre o caso concreto;
- c) *doutrinária*: decorrentes da doutrina e dos estudos como teses monografias e artigos.^{19,20}

Ao que interessa a este estudo, serão mais bem analisadas as interpretações extensiva, teleológica e sistemática, conciliadas com o princípio da proteção, sub-princípio do “*in dubio pro operário*” e da proporcionalidade.

Cláusulas benéficas

No direito do trabalho consideram-se cláusulas benéficas aquelas que estipulam direitos para além do que estabelecem as normas jurídicas de heterocomposição²¹. Cláusulas normativas benéficas nada mais são do que espécies, criadas por normas coletivas, acordos ou convenções coletivas, e que visam à ampliar, pela autocomposição²², o previsto no contrato mínimo legal.

É corrente na doutrina e, em especial na jurisprudência, que estas espécies de cláusulas devem ser interpretadas de forma restrita.²³ Ou seja, por se tratar de dispositivos benéficos, sua interpretação deve-se aproximar do critério *restritivo/gramatical*, deixando de lado as demais formas de interpretação, em especial a extensiva.

Como dito na introdução, será que, com o advento da Constituição de 1988, esta forma de se interpretar as cláusulas benéficas ou as cláusulas normativas benéficas ainda está em vigor?

Inicialmente deve-se ressaltar que consta do artigo 8º, parágrafo único, da CLT, que o direito civil será fonte subsidiária do direito do trabalho. Ou seja, não havendo norma adjetiva laboral, aplicar-se-á a lei civil em vigor.

Ocorre que a norma adjetiva trabalhista, neste ponto, forma de interpretação das cláusulas benéficas, não é omissa.

A leitura que se deve fazer é do direito do trabalho como um todo e não apenas da CLT. As normas trabalhistas constam sim da CLT, como diploma de direito material e processual. Mas estão elas também presentes na Constituição, como fundamento de validade de toda a ordem trabalhista vigente no Brasil. A interpretação sistemática, neste caso, do sistema, do todo, deve prevalecer, a fim de dar maior lógica e coerência ao ordenamento jurídico. Isso porque, em uma leitura deste todo, o direito do trabalho, quanto à forma de interpretação das cláusulas benéficas, não é omissa.

E não é omissa porque consta da cabeça do artigo 7º da CF/88 que “são direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, além de outros que visam a melhoria de sua condição social: [...]”. Note-se que esta *regra-princípio*, além de elemento limitador à atuação do legislador, normas laborais devem apenas buscar a melhoria da condição social dos trabalhadores, serve como

¹⁹ GARCIA, op. cit., p. 24.

²⁰ DELGADO, op. cit., p. 213-214.

²¹ Normas ou fontes formais de heterocomposição são aquelas elaboradas por um terceiro que não as partes envolvidas, na maior parte das vezes o Estado. Exemplo: constituição, lei complementar; lei ordinária, decreto, etc.

²² Normas ou fontes de autocomposição são aquelas fruto da autonomia das partes. São elaboradas para reger determinada ou determinadas relações, sendo elaboradas diretamente pelos interessados, de forma negociada. Exemplo: acordo coletivo e convenção coletiva.

²³ Acórdão do processo 0143000-72.2008.5.04.0024.

elemento de interpretação da norma trabalhista. Esta espécie de norma, de cláusula ou de dispositivo legal, uma vez havendo dúvida, deve ser interpretada de forma mais benéfica ao trabalhador. A interpretação deve ser extensiva, a fim de agasalhar a melhor forma de aplicação ao caso concreto, sempre em benefício do empregado, princípio da tutela, sub-princípio do “*in dubio pro operário*”.

Não está mais, portanto, a contar da Constituição de 1988, autorizada a interpretação do direito de forma restrita, a fim de limitar os direitos dos trabalhadores. A Constituição federal, em se tratando de direitos dos trabalhadores, não autoriza o retrocesso social²⁴ quer na parte legislativa, quer, por evidente, na parte interpretativa.

Registre-se que os direitos dos trabalhadores são fundamentais. A forma de interpretar a Constituição, conforme Clève, é aquela que privilegie a dignidade humana e os direitos fundamentais, *dogmática constitucional emancipatória*, em detrimento daquela positivista, voltada exclusivamente para o direito privatista, conhecida como *dogmática da razão do estado*.²⁵

Para não deixar passar, é bom que se destaque que o reconhecimento das normas coletivas é direito fundamental dos trabalhadores, artigo 7º, XXVI, da CF/88²⁶, de onde se conclui que as cláusulas previstas nas normas coletivas também o são, conforme artigos 619 e 620 da CLT, que preceituam a aplicação das normas coletivas mais benéficas, caso a caso, inclusive frente ao contrato de emprego²⁷.

De outro lado, uma interpretação teleológica justifica a interpretação extensiva. O fim do direito do trabalho, conforme item 46 da exposição de motivos da CLT, é a proteção ao trabalho, ao trabalhador. A quem presta trabalho. Se o fim do direito do trabalho é este, o fim a que se destina a norma do artigo 7º, cabeça, da CLT, de caráter interpretativo, consoante parágrafos acima, é estender ao máximo a interpretação em favor do trabalhador, a fim de concretizar, no mundo fático, os direitos fruto do contrato de emprego, convenção coletiva e acordo coletivo, direitos fundamentais por força do processo comunicativo-constitucional de formação da norma constitucional.

É por isso que o intérprete, uma vez se deparando com alguma cláusula benéfica ou cláusula normativa benéfica, em matéria trabalhista, não pode aplicá-la de forma restritiva. Não pode utilizar-se do que preceitua o artigo 114 do CCB. Se o fizer, além dos princípios da proteção, violará o que consta do artigo 7º, cabeça, da CF/88, regra esta de interpretação legal trabalhista, que determina seja utilizado o critério mais benéfico, independentemente dos dispositivos legais a serem aplicados.

Tanto é verdade que um dos incisos vinculados à cabeça deste artigo 7º é o XXVI, onde consta como direitos dos trabalhadores o reconhecimento das normas coletivas como de direito fundamental, vinculando-as às regras gerais trabalhistas de direitos fundamentais, em especial a interpretação extensiva e o não-retrocesso social.

²⁴ Para Gomes Canotinho o “*princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social*” (grifo do autor). Para ele, este princípio também tem sido designado como proibição de contra-revolução social ou da evolução reacionária. Isso quer dizer que os direitos sociais e econômicos (ex.: direitos dos trabalhadores, à assistência, à educação), uma vez obtido determinado grau de realização, passam a “*constituir uma garantia institucional e um direito subjetivo*”. CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Lisboa; Almedina, 2003. p. 338-339.

²⁵ CLÈVE, Clémerson Merlin. A eficácia dos direitos fundamentais sociais. *Revista de Direito Constitucional e Internacional: cadernos de direito constitucional e ciência política*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 28-29, jan./mar. 2006, p. 28-29.

²⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...);XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...).

²⁷ Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Conclusão

Conclui-se este pequeno estudo aduzindo que, ao contrário do que entende parte da doutrina e da jurisprudência, uma vez vigente a Constituição de 1988, a regra interpretativa da norma e cláusulas normativas benéficas **deixa de ser restritiva**, para ser **extensiva**, a fim de concretizar os direitos dos trabalhadores, conforme artigo 7º, cabeça, da CF/88.

Por uma interpretação sistemática, deixa-se de lado o artigo 114 do CCB, e passa-se a utilizar o que consta do artigo 7º, cabeça, da CF/88, forma esta de melhor concretizar, no plano fático, os direitos dos trabalhadores, servindo como regra de interpretação de todo o direito do trabalho, sempre buscando a melhoria da condição social dos trabalhadores.

E não poderia ser de forma diversa. O princípio da tutela, sub-princípio do *in dubio pro operário*, a que é grato o direito do trabalho, determina seja aplicada, sempre, a interpretação mais benéfica ao trabalhador, respeitados, claro, os limites do razoável e bom senso.

Assim, uma vez havendo norma ou cláusula normativa benéfica, a interpretação não deve ser restritiva. O critério ampliativo exigido pela cabeça do artigo 7º da CF/88 deve prevalecer, concretizando os direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme comando constitucional fruto do processo de formação comunicativa da Constituição de 1988.

Referências

- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Método, 2010
- CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7. ed. Lisboa: Almedina, 2003.
- CLÈVE, Clémerson Merlin. A eficácia dos direitos fundamentais sociais. *Revista de Direito Constitucional e Internacional: cadernos de direito constitucional e ciência política*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 28-29, jan./mar. 2006.
- FRANÇA, Vladimir da Rocha. Eficácia administrativa na Constituição Federal. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, n. 220, p. 165-177, abr./jun., 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- GRAU, Eros Roberto. *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*. 8. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2003.
- NONOHAY, Daniel Souza de. Imperativos constitucionais e princípios aplicáveis à administração pública: uma análise voltada ao direito do trabalho. *Cadernos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 149-192, 2009.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.
- SCHÄFER, Jairo Gilberto. *Direitos fundamentais: proteção e restrições*. Porto Alegre; Livraria do Advogado, 2001, p. 37.
- SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.