



CONTITUCIONALIDADE DOS 15 MINUTOS DE INTERVALO APÓS A JORNADA DE TRABALHO PARA MULHERES E HOMENS

Leonardo Martins Zanatta
Michele Barreto Cattaneo
Pedro Zilli Neto
Wilson Demo
Vilmar Vandresen

Resumo: O presente trabalho busca analisar a constitucionalidade do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre o descanso especial que antecede a jornada de trabalho extraordinária concedido as trabalhadoras, confrontando a doutrina e jurisprudência afim de verificar se está em conformidade com o direito de igualdade positivado pela Constituição Federal de 1988.

Palavras-chave: Art. 384 CLT, Direito das Mulheres, Igualdade de Gênero

Abstract: This study seeks to analyze the constitutionality of Article 384 of the Consolidation of Labor Laws, which provides for special rest before the extraordinary workday granted workers, confronting the doctrine and jurisprudence in order to verify whether it is in accordance with the law of equality made effective the Federal Constitution of 1988.

Keywords: Art. 384 CLT, Women's Rights, Gender Equality

Introdução

A temática do trabalho possui grande valor para os direitos femininos, pois aborda a posição doutrinária, legislativa, jurisprudencial e ainda constitucional a respeito do período de descanso especial concedido somente para as mulheres quando do intervalo da jornada de trabalho extraordinária, prevista no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Primeiramente será abordada as peculiaridades da Constituição Federal e o Direito a igualdade.

Em continuidade, será tratada a igualdade de gênero, conceito e questões como desigualdade entre o homem e a mulher, ainda haverá uma





análise dos direitos trabalhistas das mulheres afim de entender a importância da criação de legislação protetiva do sexo feminino.

O estudo ainda versará sobre os princípios trabalhistas relevantes que regem a Consolidação das leis do Trabalho e as relações empregatícias, auxiliando de maneira cotidiana a dirimir conflitos.

Ao final, adentrar-se-á no tema, explanando as posições e correntes doutrinárias que se formaram em decorrência da vigência do artigo 384 da CLT após a Constituição Federal de 1988, verificando também a constitucionalidade do referido artigo e a posição jurisprudencial adotada recentemente.

Constituição Federal e a Igualdade

É inegável que durante toda a história do Brasil, diversos governos de maneira constante privilegiaram determinados grupos da sociedade, o que gerou problemas de desigualdade social, atualmente tal antagonismo está, de certa forma, relativizado comparado com o cenário passado, todavia não encontraram ainda uma solução de total equidade.

A partir de 1824, todas as Constituições brasileiras passaram a adotar o direito a igualdade, mesmo que naquela época o direito à liberdade permanecesse apenas na teoria, considerando-se o sistema escravocrata presente na época. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO 2013, p.538)

A Constituição de 1891 flexibilizou o conceito de igualdade, abolindo o sistema escravocrata passando a conceder direitos ao povo, porém a desigualdade social e cultural mantinha-se firme, as mulheres nessa época por exemplo, tinham sua liberdade restringida, não tinham capacidade jurídica e diante disso, não tinham direito ao sufrágio. (SARLET; MARINONI; MITIDIERO 2013, p.538)

Foi com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que o direito a igualdade se positivou, juntamente com a chegada do Estado Democrático de Direito, a Carta Magna exerceu o que estava apenas na teoria por décadas, vindo a minimizar cada vez mais as disparidades sociais. Para Bulos (2010, p. 536), tal direito respalda-se em tratar os iguais de forma igual, e os desiguais de forma desigual, promovendo a equidade entre as pessoas em condições diferentes.





De acordo com Bulos (2010, p. 538), tornou-se uma vedação ao legislador editar normas que contenham desigualdades inconstitucionais, à medida que à autoridade pública fica impedida de executar atos discriminatórios e, no tocante ao particular, a equidade é ferida com ações discriminatórias, carregadas de racismo e preconceito.

Além de estar prevista no preambulo constitucional, a igualdade encontra-se disposta no caput do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL,1988):

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Bulos (2011, p. 242), destaca ainda outros dispositivos constitucionais que efetivam o direito a igualdade para todos os seres humanos: igualdade racial presente no art. 4º, VIII, igualdade de gênero prevista no art. 5º, I, igualdade religiosa no art. 5º, VIII, igualdade jurisdicional art. 5º, XXXVII, igualdade de trabalho art. 7º, XXXVII, igualdade política art. 14, entre outras.

Diante do exposto, cabe mencionar Hans Kelsen, demonstrando que a igualdade deve alcançar cada indivíduo na medida de sua desigualdade analisando cada caso concreto.

A igualdade dos sujeitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres. (KELSEN, 1962, p. 190)

O que se tem é uma disparidade social e cultural, inclusive entre gêneros, homens e mulheres são seres humanos diferentes, em primeiro momento, vê-se claramente uma diversidade biologia entre ambos. Além do organismo único de cada sexo, existe também a diversidade cultural e social de





“gênero”, fomentada desde o início da história humana quando homens e mulheres passaram a conviver em família.

Como já demonstrado, a lei brasileira dispõe de métodos que visam coibir este tipo de discriminação e elenca como princípios intrínsecos a todo o ser humano o direito a igualdade.

Igualdade de gênero

Primeiramente, convém conceituar o termo gênero para que se possa entender as consequências que emanam da temática.

Para de Jon Scott (1995, p. 75-76):

O termo ‘gênero’ (...) é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos. Seu uso rejeita explicitamente explicações biológicas, como aquelas que encontram um denominador comum, para diversas formas de subordinação feminina, nos fatos de que as mulheres têm a capacidade para dar à luz e de que os homens têm uma força muscular superior. Em vez disso, o termo ‘gênero’ torna-se uma forma de indicar ‘construções culturais’ – a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. ‘Gênero’ é, segundo esta definição, uma categoria social imposta sobre um corpo assexuado. Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, ‘gênero’ tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens. (...) O uso de ‘gênero’ enfatiza todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas não é diretamente determinado pelo sexo, nem determina diretamente a sexualidade.

Os gêneros masculino e feminino são construções sociais da cultura judaico-cristã e da burguesia, que estão apenas no plano teórico. No entanto é inegável que entre ambos existem distinções, são organismos opostos, que acarretam em diferenças corporais e hormonais. (JÚNIOR 2010, p. 26).

As principais diferenças encontradas entre os gêneros foram sendo construídas no âmbito educacional, tornando-se um processo responsável pela personalidade futura de cada indivíduo diante da sociedade. Nesse momento, são passados a ele seus valores, suas crenças e lhes são impostas proibições, criando um padrão a ser seguido por homens e mulheres, devendo estes





padrões serem aceitos como correspondente a personalidade “natural” de cada gênero. (BUTLER, 2003).

Afirma Judith Butler (2003) que é imposto aos homens um “caráter natural”, ser viril, ser líder e obter sucesso. Em contraposto, das mulheres, se espera que sejam “naturalmente” mais dóceis, frágeis e menos capazes de arriscar, mantendo uma postura mais vulnerável.

Embora a mulher tenha a função de cuidar do lar, os homens por sua vez precisam preservar e manter aquele lar; o homem fica responsável pela manutenção de toda a família. Mesmo que as mulheres estejam dividindo as despesas progressivamente na atualidade, para a sociedade é plenamente aceitável uma mulher desempregada, todavia um homem desempregado torna-se inadmissível. Desta feita, se a mulher é prisioneira de seu corpo e do lar, logo o homem seria prisioneiro do seu trabalho. (BELLO 2012)

Viver em sociedade exige um exercício constante de autoafirmação de cada pessoa, de cada sexo, em se dividir e se adequar a estereótipos.

O que é visto culturalmente como masculino só faz sentido a partir do feminino e vice-versa, expressando padrões de masculinidade e feminilidade a serem seguidos e fazendo com que as identidades de homem e mulher se afirmem na medida em que ocorram aproximações e afastamentos em relação ao padrão que concentra maior poder na cultura (Gomes, 2008, p. 239).

No Brasil, o direito ao voto feminino só foi conquistado em 1932, durante o governo de Getúlio Vargas que instituiu o Código Eleitoral Provisório pelo Decreto nº 21.076, com o auxílio do movimento sufragista liderado pela bióloga Bertha Lutz com a participação de Carrie Chapman, porta-voz do movimento sufragista Norte-americano. Cumpre ressaltar que o voto era obrigatório apenas para os homens, vindo tal medida a se estender a mulher no ano de 1946. (HAHNER, 1978, p. 99).

Por muitas décadas, o trabalho e o ambiente público couberam apenas ao homem, porém com a evolução social e também legislativa as mulheres começaram a angariar direitos, estando hoje em equidade com os direitos masculinos.

A revolução silenciosa de nosso tempo, a primeira revolução incruenta da história, é a que conduz à lenta mas inexorável





atenuação, até a total eliminação, da discriminação entre os sexos: a equiparação das mulheres aos homens, primeiro na mais restrita sociedade familiar, depois na mais ampla sociedade civil, através da igualdade em grande parte exigida e em parte (ainda que em pequena parte) já conquistada nas relações econômicas e políticas, é um dos sinais mais seguros e encorajadores da marcha da história humana no sentido da equalização dos desiguais. (BOBBIO, 2000, p. 44)

A Constituição de 1988, corroborou com a efetivação da igualdade para todos os membros da sociedade, inclusive a da mulher, promovendo a igualdade e proteção feminina, dentre seus princípios está a proteção do trabalho da mulher.

Direitos trabalhistas da Mulher

Conforme já exposto no presente artigo, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), conferiu as mulheres o direito a igualdade, permitindo ao sexo feminino desvincular-se cada vez mais dos afazeres exclusivamente domésticos e iniciar um novo ciclo, trabalhando fora do lar. Em momento anterior a CF/88, existiam leis que visavam proteger o trabalho feminino, que detinham dispositivos peculiares, como o que impedia as mulheres de trabalhar em horário noturno, agindo como medida de proteção figurativa, o que também acarretava em salários bem menores, tornando-se uma ofensa ao princípio da igualdade. (LOPES, 2013).

Afim de encerrar essa situação de desigualdade, editou-se o artigo 379 da CLT, na atualidade, revogado pela lei 7855/89 restringindo o trabalho noturno da mulher. Encontramos também, o artigo 376 da CLT, revogado pela lei 10244/01 que somente por motivo de força maior, autorizava a concessão de hora extra.

Faz mister ressaltar, que dentro da Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente o capítulo III, foi intitulado de “Da proteção do trabalho da mulher”, contando com diversos dispositivos que protegem o sexo feminino a fim de acabar com qualquer tipo de discrepância e promover a igualdade. Destarte, muitos desses dispositivos foram revogados por não





representarem mais o cenário atual vivenciado pela sociedade, como por exemplo o artigo 376, que somente permitia a realização de horas extras pelas mulheres em situações excepcionais, respaldando-se no fato de que a mulher deveria ter tempo suficiente para cuidar do lar, sendo esta sua principal função.

Atualmente ainda está em vigo o artigo 384 (BRASIL, 1943) que versa a respeito do período de descanso, concedendo as mulheres um lapso temporal mínimo de 15 (quinze) minutos antes de iniciar o horário extraordinário, o referido artigo, objeto do presente trabalho acadêmico é questão de debate e divide a opinião de doutrinadores e juristas de todo o país.

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Houve um avanço na legislação em 1932, com a criação do Decreto n. 21.417-A, que concedeu as mulheres a garantia de repouso por quatro semanas no período do pré parto e pós-parto, podendo tal prazo ser ampliado em situações extraordinárias. Para a parturiente, ainda era resguardado um auxílio salário proporcional a cinquenta por cento do salário auferido. (BARROS, 2013, p. 255).

Após a Convenção nº 3 da OIT de 1919, as mulheres passaram a depender de maior proteção legislativa, obtendo a estabilidade no emprego quando em período gestacional e ainda o direito à licença maternidade, assim, não poderão ser dispensadas sem justa causa as mulheres gestantes, caso tal situação ocorra, a demissão deverá ser considerada nula pois a mulher goza de estabilidade provisória. (NASCIMENTO, 2013, p. 937).

Nesse diapasão, dispõe a sumula 244, III do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2012):

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.





III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Conforme determina a citada sumula, a gestante possui direito a estabilidade provisória em qualquer tipo de contrato de trabalho, mesmo sendo este por prazo determinado, o que inclui o contrato de experiência.

O período mínimo de licença maternidade é de 120 dias (cento e vinte dias), podendo ser ampliado para 180 dias, conforme preleciona a lei 11770/2008. A responsabilidade pelos custos é do empregador, todavia, podendo descontar dos impostos, salientando que tal benefício atinge também os casos de adoção e guarda judicial. (NASCIMENTO, p. 938)

Nos casos de aborto, a mulher terá direito a duas semanas de licença sem prejuízo do salário percebido, a cargo da Previdência Social (BARROS, 2013, p. 869) conforme determina a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943).

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Com o falecimento da mãe, cessa o direito ao benefício, sobre o tema deduz Alice Monteiro de Barros (2013, p. 869):

O ideal seria que o restante da licença fosse concedido ao pai para cuidar da criança, como já procede a legislação espanhola, a jurisprudência italiana, a legislação da Colômbia e do Chile. Lembre-se que há jurisprudência do TST, da década de 50, estendendo a referida licença ao cônjuge supérstite, em benefício da criança, exatamente como procedeu a jurisprudência italiana.

Uma novidade trazida pela 11.340/06 (BRASIL, 2006) Lei Maria da Penha, em conjunto com as situações de suspensão e interrupção do trabalho previstas na CLT, é o caso de proteção das mulheres vítimas de violência doméstica, as vítimas contam com a manutenção do vínculo trabalhista podendo, inclusive, afastar-se do local de trabalho caso a situação exija, conforme disciplina o artigo 9º, § 2º, inciso II da supracitada lei.





Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:
II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

O artigo 396 da CLT (BRASIL, 1943) também confere as mulheres o direito a dois descansos especiais de meia hora para a amamentação dos filhos até que esse complete 6 meses, podendo esse período ser prorrogado caso haja necessidade.

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.
Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

A Carta Magna através do artigo 7º, incisos XX e XXX (BRASIL, 1988) quando trata dos direitos dos trabalhadores, confere as mulheres proteção contra qualquer tipo de discriminação no mercado de trabalho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XX - Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

É evidente que tanto a Constituição quanto a Consolidação das leis do Trabalho vêm conferindo direitos e adotando medidas para a proteção e inserção da mulher no mercado de trabalho, conforme demanda a Sociedade atual.

Princípios Trabalhistas

A Consolidação das Leis do Trabalho, se vale de princípios intrínsecos ao ordenamento jurídico, de acordo com o texto legal previsto no caput do art. 8º da CLT (BRASIL, 1943).





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.

Por conseguinte, os princípios quando dispuserem sobre matéria pertinente a legislação trabalhista, têm a função integrativa, tendo em conta que aos princípios “cabe o papel de orientar a exata compreensão das normas cujo sentido é obscuro” (NASCIMENTO b, 2007, p.122).

Faz mister destacar alguns dos principais princípios do Direito do Trabalho, que atualmente tendem a beneficiar os empregados que são a parte mais vulnerável da relação de trabalho, para que se possa entender a evolução das leis trabalhistas e também como são resolvidos os conflitos normativos.

A) Princípio da Norma Mais Favorável: Este princípio tem aplicação, quando existem duas ou mais normas tratando sobre o mesmo tema, o princípio aduz que deve se aplicar a que for mais benéfica ao trabalhador, tendo em vista ser parte hipossuficiente na relação empregatícia.

Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna lecionam (1999, p. 152-153): “O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade”.

B) Princípio da Irrenunciabilidade: Tal princípio protege o direito adquirido, é também um direito fundamental do trabalhador previsto na Constituição Federal no artigo 5º, XXXVI, assegurando garantias aos trabalhadores, como férias, aviso prévio e o salário mínimo.

Sobre o princípio entende Sérgio Pinto Martins (2004, p. 44) "trabalhador poderá, contudo, transigir, fazendo concessões recíprocas em juízo. O que não poderá fazer é transigir ou renunciar a direitos quando da constância da relação de emprego, pois poderá ser induzido em erro pelo empregador".

C) Princípio da Primazia da Realidade: A regra aplicada quanto a isto, é a realidade fática, o julgador deverá dar mais valor para a vida real do





que para os acordos e provas apresentadas nos autos, buscando assim, a verdade real dos fatos.

D) Princípio da Irredutibilidade Salarial: O empregador deverá respeitar a legislação atual pertinente quando do pagamento de salários aos seus funcionários, não podendo reduzi-los simplesmente por sua livre vontade, levando em consideração os descontos permitidos por lei ou ainda os Acordos ou Convenções Coletivas.

E) Princípio do “Indubio pro Operario”: o mencionado princípio pretende resolver o conflito quando houver uma norma com interpretação ambígua, isto é, quando uma norma dispuser de mais de um sentido interpretativo, o papel do Juiz do Trabalho nesta conjuntura é aplicá-la de maneira mais favorável ao empregado, pois é a parte vulnerável da relação de emprego, necessitando de maior proteção jurisdicional. (MANUS, 2007, p. 54).

Dessa feita, os princípios trabalhistas têm vasta aplicabilidade no campo jurídico, não só norteando doutrinadores e profissionais forenses, mas também nas próprias relações trabalhistas de forma cotidiana.

Posição doutrinária acerca do artigo 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas

Antes de adentrar no tema, convém sobrelevar que os descansos, são breves períodos presentes ou não na jornada de trabalho, esclarece Vólia Bonfim Cassar (2012, p. 710) que os períodos de descanso são todos os “intervalos e repousos previstos em lei, são obrigatórios, e por serem normas de medicina e segurança do trabalho, impossível a transação ou renúncia de desse direito mesmo por norma coletiva (entendimento contido no cancelado inciso I da OJ 342 SDI-1 TST, atualmente produzido na sumula 437 do TST”.

O artigo 384 da CLT (BRASIL, 1943), determina que a todas as trabalhadoras há um descanso especial de no mínimo 15 minutos, antecedendo o período de realização das horas extras.

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.





O cerne da controvérsia está no fato de tal período não se estender aos trabalhadores, dessa forma os homens não foram beneficiados com o período especial de descanso que só alcança o sexo feminino.

Faz mister ressaltar que o referido período de descanso não computa como trabalho efetivo e se não concedido poderá ser interpretado como jornada extraordinária restando obrigado o empregador a pagar o período correspondente, em no mínimo 50% (cinquenta por cento) da hora normal de trabalho. (OLIVEIRA; DORNELES 2013, p. 259).

Como já exposto no presente artigo acadêmico, as mulheres foram alvo de discriminação no mercado de trabalho em grande parte da história, nesse contexto criou-se o capítulo III da CLT afim de conferir-lhes proteção, todavia, a sociedade vem evoluindo positivamente de forma célere e muitos dos artigos previsto no capítulo III já foram revogados por caírem em desuso, posto a grande presença e eficiência das mulheres no campo de trabalho.

Para Alice Monteiro de Barros (1995, p. 479):

Em consequência da revogação expressa do art. 376 da CLT, pela Lei n.10.244, de junho de 2001, está também revogado, tacitamente, o art. 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos conflitavam, sem dúvida, com os art. 5º, I, e art. 7º, XXX, da Constituição da República.

A doutrinadora entende que se as mulheres passarem a ter proteção excessiva por parte da legislação e do Estado, ocorrerá o efeito reverso, ou seja, serão mais discriminadas no mercado de trabalho, haja vista, a facilidade de contratação do sexo masculino para os empregadores.

O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher. (MARTINS, 2004, p. 69)

Sérgio Pinto Martins (2014, p. 220) entende que não deve coexistir na legislação critério de discriminação entre homens em mulheres, salvo casos extraordinários:





A mulher somente deveria ter tratamento especial da legislação quando em época de gravidez, amamentação e em razão da proteção de seu mercado de trabalho. No mais, as normas deveriam ser as mesmas, tanto para o homem quanto para a mulher. A gravidez não é doença. Assim, não se pode tratar a gestante como doente ou como incapaz.

Em contrapartida, homens e mulheres possuem organismos diferentes e para alguns doutrinadores o descanso previsto no artigo 384 da CLT nada mais é do que uma efetivação dessas diferenças, considerando-se a maior fragilidade das mulheres em relação aos homens e também o maior zelo que essas possuem pelo lar.

Ao revés, não se encontra revogado (ou não recebido) pela Constituição o art. 384 da CLT, que estabelece intervalo de 15 minutos para a mulher nos casos de prorrogação de jornada, "antes do início do período extraordinário do trabalhador". É que o preceito tem certa dimensão de política de medicina preventiva no ambiente de trabalho, usualmente corroborada pela Constituição (art. 7º, XXII), uma vez que as horas extras, de maneira geral, produzem inegáveis desgastes na saúde física e mental da pessoa humana a elas submetida. É evidente que a Constituição não inviabiliza tratamento diferenciado à mulher enquanto mãe. A maternidade recebe normatização especial e privilegiada pela Constituição de 1988, autorizando condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem — e mesmo à mulher que não esteja vi vendando a situação de gestação e recente parto. É o que resulta da leitura combinada de diversos dispositivos, como o art. 7a, XVIII (licença à gestante de 120 dias), art. 226 (preceito valorizador da família) e das inúmeras normas que buscam assegurar um padrão moral e educacional minimamente razoável à criança e adolescente (contidos no art. 227, CF/88, por exemplo). (DELGADO, 2012, p. 804)

No mesmo norte Cesar Reinaldo Offa Basile (2011, p. 65) entende que o dispositivo deve ser aplicado apenas para as mulheres e que está de acordo com os parâmetros constitucionais: “Embora não exista equivalente para o homem, o art. 384 da CLT reza que, em caso de prorrogação da jornada regular de trabalho da mulher, será obrigatório um descanso de quinze minutos antes do início do período extraordinário, o que foi admitido como perfeitamente constitucional pelo C. TST.”

Existe uma terceira corrente que defende a aplicação do descanso especial contido no artigo 384 da CLT, para ambos os sexos, demonstrando que todos necessitam desse período de descanso, conforme a ótica de Vinícius de Freitas Escobar (2011):





Porém, entendemos de forma diversa, já que o intervalo previsto no art. 384 da CLT foi recepcionado e se aplicaria tanto para homens como mulheres em razão do Princípio da Isonomia previsto no art. 5º, I, CF/88. Além disso, trata-se de uma norma que visa à proteção de riscos de acidentes e doenças profissionais e contribui para a melhoria do meio ambiente de trabalho (art. 7, XXII c/c 200, VII, CF). De outro lado, tanto o organismo masculino quanto o feminino necessitam de descanso antes das prorrogações.

Após a exposição da divergência doutrinária referente a temática, passar-se-á a explanar a constitucionalidade e posição jurisprudencial atual a respeito do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Da Inconstitucionalidade do artigo 384 da Consolidação das leis trabalhistas

A base para a arguição de inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, são os artigos 5º e 7º, XXX da Constituição Federal, esses artigos presam pela igualdade entre todos os indivíduos, não permitindo nenhum tipo de discriminação por motivos de sexo ou gênero, interessante frisar que a edição do artigo 384 se deu antes mesmo da Constituição federal de 1988.

No mesmo norte, entende o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho do Paraná:

TRT-PR-05-08-2014 INTERVALO DO ART. 384 DA CLT - INDEVIDO - A regra do artigo 384 da CLT foi derogada pela norma inserta no artigo 5º, I da CF/88, que prevê a igualdade em direito e obrigações entre homens e mulheres. Como não há previsão do referido descanso para o homem, o preceito do artigo 384 da CLT mostra-se discriminatório em franca violação à norma do artigo 5º, I da CF/88. (BRASIL, 2014)

O artigo 384, por essa ótica estaria afrontado o direito a igualdade, pois estabelece através da legislação trabalhista um benefício apenas para o sexo feminino de maneira injustificada, o referido artigo foi introduzida da CLT em momento histórico já ultrapassado, onde reinava o patriarcado, então havia a necessidade de proteger as mulheres, todavia, para a corrente que defende a inconstitucionalidade, o artigo em questão está criando um fator discriminatório e até mesmo prejudicando as mulheres.





Marcos Ulhoa Dani (2008, p. 123) defende que “A legislação trabalhista Pátria, talvez calcada em uma realidade histórica ultrapassada e obsoleta, institui ainda hoje verdadeiros óbices para a contratação de trabalhadoras”, devendo o artigo 384 ser revogado “pelos termos, princípios e artigos insculpidos na Constituição Federal de 1988 e pela própria realidade fática em que a mulher demanda o seu espaço no mercado de trabalho formal.”

Torna-se indispensável pôr em evidencia que o TST e o próprio STF já se manifestaram sobre o assunto, posicionando-se pela constitucionalidade do dispositivo, todavia, a corrente que não aderiu a concessão de tal direito as mulheres continua sólida.

Da Constitucionalidade do artigo 384 da Consolidação das leis trabalhistas

Como já demonstrado Tribunal Superior do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal já reconheceram a repercussão geral do tema, firmando posicionamento pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT, não obstante, o assunto ainda poderá ser discutido nos tribunais conforme ocorre o progresso social e legislativo.

DESCANSO DE QUINZE MINUTOS. TRABALHO DA MULHER. RECEPÇÃO CONSTITUCIONAL. O art. 384 da CLT que prevê o descanso de 15 (quinze) minutos antes do início do período extraordinário do trabalho da mulher foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, pois encerra finalidade protetiva, tendo em vista a condição peculiar dessas profissionais e a condição mais gravosa provocada pelo estancamento da jornada. (BRASIL, 2014)

O fundamento utilizado para tais decisões reconhece a jornada dupla da mulher, pois mesmo nos dias de hoje a mulher ainda possui maior responsabilidade com o lar e com os filhos, ainda requer a proteção da saúde física e mental da mulher, necessitando do período especial de descanso.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2000, p. 365) leciona que mesmo com a diversidade de artigos da CLT que foram revogados em decorrência da Constituição Federal de 1988, o art. 384 da CLT, continua vigente e dotado de constitucionalidade.





Somente os arts. 374, 375, 378, 379, 380, e 387, todos da Consolidação das Leis do Trabalho, foram revogados expressamente pela Lei 7.855, de 24.10.89. Os demais dispositivos consolidados concernentes à proteção específica do trabalho da mulher continuam vigentes, por não serem incompatíveis com a Constituição de 1988.

Compondo a corrente majoritária, a constitucionalidade do artigo 384, visa a proteção da saúde e vida da mulher, entendendo a grande batalha enfrentada pelo gênero para ter sua igualdade declarada, a revogação do citado artigo acarretaria em retrocesso legislativo e social, pois estaria tirando das mulheres direitos. (ARAÚJO, 2013, p. 61)

Maria Berenice Dias enfatiza (2004, p. 72) que existem leis que positivam a diferença existente entre os homens e as mulheres, como o artigo 7º, XX da CF ou a legislação pertinente a aposentadoria que faz distinção de idade e tempo de serviço entre homem e mulher para a concessão da aposentadoria, não apenas por questões fisiológicas, mas também por questões culturais, a premissa de que a mulher é responsável pelo lar e pela família ainda se encontra enraizada em nossa sociedade, diante disso, dispositivos que compensem essa desigualdade social se fazem necessários para que haja um mínimo de equidade.

Entendimento Jurisprudencial

Em primeiro momento, é necessário esclarecer que existem entendimentos jurisprudências defendendo as duas correntes demonstradas no presente artigo. O TRT da 1ª Região entende que o artigo 384 da CLT foi revogado pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista a afronta a igualdade:

RECURSO ORDINÁRIO DO RÉU 1. PRELIMINAR DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. Rejeito. 2. HORAS EXTRAS. PRÉ-CONTRATAÇÃO. A alegação do réu de que na admissão a jornada era de 6 horas e após a assinatura do acordo de prorrogação passou a ser de 8 horas não foi comprovada. Ademais, o registro de empregado noticia a jornada de 8 horas, presumindo-se que esta se deu desde o início do contrato, ou seja, antes da assinatura do acordo de prorrogação de horas; o réu não juntou os controles de ponto relativos ao período em que alega o trabalho na jornada de 6 horas e sua testemunha nada falou a esse respeito. Assim, prevalece





o entendimento de que a efetiva prestação de horas extras se deu no momento da contratação, sendo formalizada posteriormente. Correta a aplicação do entendimento expresso na Súmula 199 do TST, com a condenação ao pagamento das horas extras após a 6ª hora diária por todo o período. Nego provimento. 3. HORAS EXTRAS. CONTROLES DE PONTO. INVALIDADE. Os demais controles juntados pelo réu não contêm a assinatura da autora, contrariando o depoimento do preposto, que afirmou haver obrigatoriedade de assinatura dos mesmos, pelo empregado e pelo gestor. Assim, não há como entender pela validade de tais documentos. Mantida as horas extras deferidas, considerando o horário indicado na inicial, por todo o período, Nego provimento. 4. INTERVALO. ART. 384 DA CLT. Acompanho o entendimento majoritário do Colegiado nesta sessão, no sentido de indeferir o pedido da autora, por considerar que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, pois fere o princípio da igualdade entre o trabalho da mulher e do homem. Ressalvado o entendimento deste Relator em sentido contrário. Dou provimento. 5. SALÁRIO HORA. DIVISOR. Na existência de norma coletiva definindo o sábado como dia de repouso remunerado, incide o disposto na Súmula 124, item I, a, do TST, com a adoção do divisor de 150 horas. Nego provimento. 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. Confirmada pelo preposto a identidade de função; verificada a inexistência do óbice temporal e deixando o réu de comprovar a ausência de igual produtividade e perfeição técnica; deve ser mantida a sentença que deferiu a equiparação salarial pretendida. Nego provimento. 7. PLR. Ao afirmar que o valor antecipado já atingia aquele proporcional devido, não havendo nada mais a ser quitado na rescisão, o réu atraiu para si o ônus da prova, por se tratar de fato extintivo ao direito da autora (art. 818 da CLT e 333, II, do CPC) e deste ônus não se desincumbiu, pois a licença maternidade não exclui a empregada do direito ao pagamento da PLR (§ 1º, da cl. 1ª da CCT/2010-PLR), assim como o fato de o contrato ter findado antes da data prevista para a distribuição dos lucros (Súmula 451 do TST). Nego provimento. 8. PLR. DIFERENÇAS. HORAS EXTRAS E EQUIPARAÇÃO SALARIAL. O cálculo da PLR deve considerar o novo salário decorrente da equiparação salarial, bem como o cômputo das horas extras, face à habitualidade. Nego provimento. RECURSO ADESIVO DA AUTORA. DANO MORAL. O relato da testemunha da autora confirma os fatos alegados, no sentido de que a gerente geral Sra. Rita se excedia na cobrança das metas, se dirigindo aos empregados de forma ríspida e descortês, inclusive com ameaça de demissão. Era da autora o ônus da prova do qual se desincumbiu de modo satisfatório. Dano moral configurado. Indenização fixada em R\$10.000,00. Dou parcial provimento. (BRASIL, 2014)

No mesmo sentido, extrai-se a jurisprudência do TRT da 5ª Região, abordando o fato de o empregador não dever o pagamento pela não concessão do descanso previsto no artigo 384, somente sendo possível a aplicação de penalidade administrativa:

TRT-5 - RECURSO ORDINARIO RECORD 2709220105050039 BA 0000270-92.2010.5.05.0039 (TRT-5) Data de publicação: 27/05/2011
Ementa: ARTIGO 384 DA CLT. INTERVALO NÃO CONCEDIDO. PAGAMENTO DO CORRESPONDENTE PERÍODO. Caso fosse intenção do legislador deferir à mulher empregada o pagamento do





intervalo previsto no art. 384 da CLT, teria sido expresso nesse sentido, como ocorreu na hipótese do § 4º do art. 71 consolidado. Portanto, a infração ao citado art. 384 apenas gera imposição de penalidade administrativa, como se depreende do disposto no art. 401. (BRASIL, 2011)

O posicionamento firmado pela não recepção do artigo 384 da CLT pela Constituição de 1988, tenta demonstrar que as mulheres já estão em situação de igualdade com o sexo masculino em todas as áreas inclusive no mercado de trabalho, não existindo a necessidade de tamanha proteção e discriminação entre os gêneros.

A corrente que entende pela recepção do supracitado artigo pela Carta Magna, é a posição aceita atualmente pelos tribunais.

O TST mantém o entendimento pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT, não entendendo como afronta a igualdade:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. Demonstrada violação do artigo 384 da CLT, nos termos do artigo 896, c, da CLT, o provimento do Agravo de Instrumento é medida que se impõe. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. O Tribunal Pleno desta Corte, ao julgar o IIN-RR- 1.540/2005-046-12-00.5, decidiu rejeitar o Incidente de Inconstitucionalidade do art. 384 da CLT, em face do art. 5.º, I, da Constituição da República, sob o fundamento de que o princípio da isonomia, segundo o qual "os desiguais devem ser tratados desigualmente na medida de suas desigualdades", possibilita tratamento privilegiado às mulheres, no tocante aos intervalos para descanso. Assim, a mulher faz jus ao intervalo do art. 384 da CLT, o qual, no caso de supressão, deve ser pago como hora extra. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2015)

No mesmo norte, reconhece a constitucionalidade do art. 384 o Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário em Santa Catarina REC EXTRA SANTA:

Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Direito do Trabalho e Constitucional. Recepção do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho pela Constituição Federal de 1988. Constitucionalidade do intervalo de 15 minutos para mulheres trabalhadoras antes da jornada extraordinária. Ausência de ofensa ao princípio da isonomia. Mantida a decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso não provido.

1. O assunto corresponde ao Tema nº 528 da Gestão por Temas da Repercussão Geral do portal do Supremo Tribunal Federal na internet.
2. O princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual.





3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho – o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma.

4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças.

5. Recurso extraordinário não provido, com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras. (BRASIL, 2015 b)

Restou claro, que a tese acolhida pela jurisprudência pátria é pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT, concedendo as mulheres o direito ao descanso no intervalo da jornada de trabalho extraordinária.

Procedimentos Metodológicos

O método científico, de maneira geral, pode ser classificado em dois tipos: métodos de abordagem e métodos de procedimento.

O estudo em tela abordará o método dedutivo, que parte de premissas ou enunciados universais ou gerais para uma conclusão específica, particular.

Justifica-se a escolha do método dedutivo pois o trabalho analisa a doutrina, legislação, jurisprudência e constitucionalidade do artigo 384 da CLT, apresentando em primeiro momento as premissas para então chegar a uma conclusão.

Do ponto de vista metodológico a pesquisa também se caracteriza como bibliográfica e exploratória.

Considerações Finais

O capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe expressamente sobre a proteção do trabalho da mulher, a partir do progresso





social, muitos destes dispositivos foram revogados, principalmente após a vigência da Constituição Federal de 1988 que já inclui no texto constitucional medidas de proteção para as mulheres, para os trabalhadores e também presa pelo direito de igualdade de cada indivíduo.

Contudo, artigo 384 da CLT não foi revogado, conferindo as mulheres o direito a um descanso especial de no mínimo 15 minutos quando do intervalo da jornada de trabalho extraordinária, cabe ressaltar que para o sexo masculino não há nenhum tipo de descanso ou benefício amparado pela legislação neste sentido.

Pautando-se no direito à igualdade previsto na Carta Magna e no contexto discriminatório que despende a temática, criou-se uma corrente que pleiteia pela revogação e inconstitucionalidade de tal dispositivo, ou ainda outra corrente que entende que o artigo em questão deva ser aplicado de maneira ampliativa, abarcando o sexo masculino.

Ocorre que o assunto já foi objeto de discussão do Tribunal Superior do Trabalho e também do Supremo Tribunal Federal, que decidiram pela recepção constitucional do artigo 384 da CLT, com fulcro no notável período de lutas que as mulheres enfrentaram para alcançar a equidade que hoje se estabelece, ainda valem-se das questões culturais, já que as mulheres ainda são vistas como as grandes responsáveis pelos cuidados do lar e da família, muitas vezes enfrentando jornadas duplas ou até mesmo triplas, fazendo jus a esse período de descanso, revoga-lo seria retroagir do ponto de vista legislativo.

Desse modo, mesmo enfrentando críticas por parte da doutrina e de alguns tribunais o posicionamento do TST e do STF é evidente não deixando margem para interpretações diversas sobre a matéria até o presente momento, todavia, é notório que o direito evolui juntamente com a sociedade e não fica impedido o assunto de voltar a discussão nos tribunais.





Referências

ALBUQUERQUE JÚNIOR, D. M. **Máquina de fazer machos: gênero e práticas culturais, desafio para o encontro das diferenças**. 2010. In.: MACHADO, C. J. S., SANTIAGO, I. M. F. L.; NUNES, M. L. S., orgs. **Gêneros e práticas culturais: desafios históricos e saberes interdisciplinares** [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2010. 256 p. ISBN 978-85-7879-038-7. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/tg384/pdf/machado-9788578791193-02.pdf>>. Acesso em: 25 de outubro de 2016.





ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **O Trabalho da Mulher e o Princípio da Igualdade**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, vol. 79 nº3, jul/set. 2013

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: duração do trabalho a direito de greve**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

_____, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

BOBBIO, Norberto; Tradução de Carlos Nelson Coutinho. **Igualdade e Liberdade** 4 ed. Rio de Janeiro. Ediuoro, 2000.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 6. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico. 1988.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas** – Decreto Lei nº 5.452/1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em: 30 de outubro de 2016.

_____. **Superior Tribunal do Trabalho**. Sum. 244 III. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html> 2012. Acesso em: 27 de outubro de 2016.

_____. b. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário: nº. 658312 SANTA CATARINA, Relator: Min. DIAS TOFFOLI, Data de Julgamento: 27/11/2014, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 10/02/2015. Disponível em: < <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311630607/recurso-extraordinario-re-658312-santa-catarina>>. Acesso em: 30 de outubro de 2016

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº. 4272120125020058, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 25/02/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172124004/recurso-de-revista-rr-4272120125020058>>. Acesso em: 30 de outubro de 2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Reclamação Trabalhista. Acordão em reclamação trabalhista nº 00004278220125010079.





Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro, Publicado em: 05/09/2014. Disponível em:<

http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/581559/0000427822012501_0079%2305-09-2014.pdf?sequence=1&#search=>. Acesso em: 30 de outubro de 2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**. Recurso Ordinário. nº. 000270-92.2010.5.05.0039. RecOrd. Relator: Marama Carneiro. Data de publicação: 27/05/2011. Disponível em:<<http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19187109/recurso-ordinario-record-2709220105050039-ba-0000270-9220105050039/inteiro-teor-19187110>> Acesso em: 28 de outubro de 2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Reclamação Trabalhista. Acordão em reclamação trabalhista nº 15574-2013-652-09-00-4-ACO-24278. Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos. Publicado no DEJT em 05-08-2014. Disponível em:<http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPl> Acesso em: 28 de outubro de 2016.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Reclamação Trabalhista. Acordão em reclamação trabalhista nº 0000472-19.2014.5.12.0012. Relator: Helio Bastida Lopes. Publicado no TRTSC/DOE em 22/10/2014. Disponível em:<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=>> Acesso em: 29 de outubro de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7º ed. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2012.

DANI, Marcos, Ulhoa. **Aplicabilidade do art. 384 da CLT em face da nova ordem constitucional**. In Revista do Direito do Trabalho. São Paulo nº 131, jul/set. 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 Ed. São Paulo: Editora LTR, 2013.

DIAS, Maria Berenice. **Conversando sobre as mulheres e seus Direitos**. Porto Alegre. Livraria do Advogado. 2004

ESCOBAR, Vinícius de Freitas. **O Princípio da isonomia e a recepção do art. 384 da CLT**. Disponível em:<<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5857/O-Principioda-isonomia-e-a-recepcao-do-art-384-da-CLT>> Acesso em: 28 de outubro de 2016.

GOMES, Romeu. **A Dimensão Simbólica da Violência de Gênero: uma discussão introdutória**. Athenea Digital. s.l., v. 14, n. 2, p. 237-243, out. 2008. Disponível em <<http://atheneadigital.net/article/view/520/442>>. Acesso em: 13 mar. 2016.





HAHNER, June E., **A mulher no Brasil**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. Tradução francesa da 2ª edição alemã, por Ch. Einsenmann, Paris: Dalloz, 1962.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho teoria geral e direito individual do trabalho**. 3ª Ed. Volume I. Curitiba: Juruá, 2000.

LOPES, CRISTIANE - **Direito do Trabalho da Mulher** - disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf>>. 2013. Acesso em: 27 de outubro de 2016

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 11.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTr, 1999, v.1.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª edição, editora Dialética, 2004.

_____, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007

OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral. Porto Alegre. **Direito do Trabalho**. Verbo Jurídico. 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In.: **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, n. 2, jul./dez. 1995, p. 71-99. Disponível em: <https://archive.org/details/scott_gender>. Acesso em: 25 de outubro de 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

