

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE DIREITO

ANGÉLICA FERREIRA ANACLETO

**O ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT, Á LUZ
DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

**CRICIÚMA – SC
2014**

ANGÉLICA FERREIRA ANACLETO

**O ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT, Á LUZ
DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof.^a Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto

**CRICIÚMA – SC
2014**

ANGÉLICA FERREIRA ANACLETO

O ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT, Á LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho da Mulher.

Criciúma, 01 de dezembro de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Esp. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC - Orientador

Prof.^a Esp. Fabia Galvani - Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC

Prof.^a Esp. Márcia Andréia Schutz Lírio Pizza – Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC

Dedico este aos meus avós, Raul e Zelinda, e ao meu noivo, Rafael.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que sem ele eu não chegaria até aqui, e que me colocou em uma família singular, com pessoas que eu jamais conseguirei viver longe, dedico também aos meus avós Raul e Zelinda, que nunca mediram esforços para me ajudar e ver um sorriso em meu rosto, mesmo nos dias difíceis, e dedico também e não menos importante, a meu noivo e fiel companheiro Rafael, que esteve ao meu lado em todos os momentos sempre trazendo alegria e amor para os meus dias.

**“Foi o tempo que dedicastes à tua
rosa que a fez tão importante”**

(Antoine de Saint-Exupéry)

RESUMO

Trata-se de um estudo quanto ao direito das mulheres ao descanso prévio à jornada extraordinária de trabalho previsto no art. 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas à luz do princípio da igualdade disposto no o Art. 5º, I, da CF/88. Ante a divergência existente na doutrina e na jurisprudência quanto a aplicação da norma, se tem 3 (três) correntes de aplicação, a primeira a ser explanada é aquela que acata a constitucionalidade da norma porém para não ferir o princípio da igualdade ela amplia a aplicação ao homem; a segunda corrente entende que a norma não foi recepcionada pela Constituição de 1988, uma vez que traz uma discriminação à mulher; e a terceira corrente entende pela constitucionalidade da norma tendo em vista que trata-se de discriminação positiva, e assim, aplica-se apenas às mulheres. Logo, o presente estudo terá o método de pesquisa dedutivo, em pesquisa teórica e qualitativa com emprego de material bibliográfico, jurisprudencial e documental legal.

Palavras-chave: Mulheres. Homens. Igualdade. CF/88. CLT. Artigo 384.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, por regiões metropolitanas, segundo o sexo (em %)	18
Tabela 2 – Intervalos remunerados e não Remunerados	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT Consolidação das Leis Trabalhistas

CF Constituição Federal

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE Ministério do Trabalho e Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE	12
2.1 TRAJETÓRIA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DA MULHER	13
2.2 TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE HOMENS E MULHERES	20
2.3 TRATAMENTO E CONTRATAÇÃO DA MULHER À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	27
3 JORNADA DE TRABALHO	34
3.1 JORNADA DE TRABALHO ORDINÁRIA E EXTRAORDINÁRIA	34
3.2 INTERVALO INTRAJORNADA	37
3.2.1 Intervalos comuns e intervalos especiais	38
3.2.2 Intervalos remunerados e não remunerados	40
3.3 EXCLUÍDOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO	41
3.4 TRABALHO NOTURNO	46
4 O ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	51
4.1 DA APLICAÇÃO AMPLIATIVA DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	51
4.2 DA NÃO RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS PELA CRBF/88	55
4.3 DA RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS PELA CRBF/88	59
5 CONCLUSÃO	66
REFERÊNCIAS	67

1 INTRODUÇÃO

O presente tem a finalidade de analisar o direito das mulheres ao descanso prévio à jornada extraordinária de trabalho, será um estudo do art. 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas à luz do princípio da igualdade, previsto no Art. 5º, I, da CF/88.

Analisando a história, se sabe que a mulher antigamente era vista apenas como cuidadora da casa e da família, sem chance alguma de igualdade de direitos, principalmente trabalhistas, porém, almejava adquirir direitos trabalhistas e sociais. Por este motivo, saiu às ruas, lutou e em consequência disto alcançou muitas vezes vitórias.

As mulheres desde a antiguidade até a atualidade vem buscando a positivação e efetividade destes direitos adquiridos no mercado de trabalho, e por este motivo, o legislador vêm de se adaptando ao trabalho da mulher para lhes garantir direitos, em vista da grande desigualdade.

O marco histórico do trabalho da mulher foi com a primeira e segunda Guerras mundial, que com a ausência dos homens, elas tiveram que tomar frente do sustento da família e tomar conta de todos os bens da família, e o ganho de seus direitos foi após a Revolução Industrial, a partir do século XIX na Inglaterra, pois iniciou o trabalho da mulher e do menor, pois teve inicio nesse período o regime de produção em massa.

Com base nestes acontecimentos e muitos outros que estarão apresentados a seguir, é que surge a Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943 e somente no ano seguinte, em 1944, é que fora instituído o capítulo de trabalho da mulher. Porém, com a promulgação da Constituição Federal Brasileira de 1988 muitos artigos da CLT foram revogados, e a grande discussão apresentada aqui justamente surge deste empasse.

Diante do entendimento de alguns doutrinadores, há a abordagem do Art. 384, pela Constituição Federal de 1988, pois constitui-se de ordem pública, que visa à saúde, segurança e higidez física da mulher.

Porém, o outro entendimento consiste em alegar a inconstitucionalidade da norma, por entrar em conflito com o Art. 5º, I, da CF/88. Chega-se ao ponto de alegar que esta norma é discriminatória as mulheres, que mediante este dispositivo, o empregador, poderá preferir por optar em contratar homens.

2 TRAJETÓRIA HISTÓRICA E O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

Neste está elencado passo a passo da luta da mulher em busca de adquirir e consolidar direitos trabalhistas, e verificar-se-á ainda que mesmo com o ganho de muitos direitos, o preconceito e o tratamento desigual sempre esteve presente.

Scott, claramente apresenta que até 1974 a mulher era considerada cuidadora do lar, e somente isso, e ela teria que se conformar com tal posição, uma vez que nasceu mulher, conforme passa-se a citar:

A cidadania também foi negada (até 1794) aos escravos, porque eles eram propriedade de outros, e para as mulheres porque seus deveres domésticos e de cuidados com as crianças eram vistos como impedimentos à participação política. "Desde quando é permitido abrir mão de seu sexo?", trovejava o jacobino Pierre-Gaspard Chaumette, ao confrontar-se com mulheres que exigiam participar em clubes políticos.

"Desde quando é decente ver as mulheres abandonarem os pios cuidados de suas casas, os berços de seus filhos, para virem a espaços públicos, discursarem nas galerias, nos foros do Senado? Foi aos homens que a natureza confiou os cuidados domésticos? Foi a nós que ela deu seios para amamentar nossas crianças?" (SCOTT, 2005)

Conforme a citação acima, se tem que naquela época não se cogitava a possibilidade de a mulher ter direitos ao voto, ou exercer atividades que não fossem exclusivamente familiar, isso porque teria nascido mulher, e isso fazia dela, e apenas a ela ser cuidadora do lar. O mesmo autor preceitua ainda quanto ao significado de igualdade, e suas transações com o passar dos anos.

De acordo com o Oxford English Dictionary, na matemática a igualdade significa quantidades idênticas de coisas, correspondências exatas. Mas a igualdade como conceito social é menos preciso. Embora sugira uma identidade matemática, na prática significa "possuir um grau semelhante de uma qualidade ou atributo especificado ou implícito; estar no mesmo nível em termos de posição, dignidade, poder, habilidade, realização ou excelência; ter os mesmos direitos ou privilégios". A relação entre qualidades, posições sociais e direitos tem variado de uma época para outra. Desde as revoluções democráticas do século XVIII, a igualdade no Ocidente tem geralmente se referido a direitos – direitos que eram considerados posse universal dos indivíduos não obstante suas diferentes características sociais. (SCOTT, 2005)

Deste modo, ante o significado da palavra igualdade trazida por Scott, percebe-se que com o passar dos anos, com a mudança de entendimentos pela sociedade, o significado real da igualdade vem sendo mudado, e vem sendo suprido

para aqueles que sofriam com a falta de referidos direitos, e estas diferenças se davam não em face de sua posição social, mas sim do sexo.

Quando a exclusão das mulheres da cidadania foi "legitimada pela referência às diferentes biológicas das mulheres e dos homens, a "diferença sexual" foi estabelecida não somente como um fato natural, mas também como uma base ontológica para diferenciação política e social. (SCOTT, 2005)

Diante do acima exposto, percebe-se que toda a trajetória feminina é e foi marcada por preconceitos em face a suas diferenças biológicas, o que conforme se firmará nos capítulos a seguir, que persiste até hoje em entendimentos doutrinários e jurisprudenciais.

2.1 TRAJETÓRIA CONSTITUCIONAL DO TRABALHO DA MULHER

Diante da história que nos é relatada, a mulher possuía somente um papel na sociedade, que era cuidar da casa, do marido e dos filhos, e desde pequena recebia de sua mãe todos os ensinamentos necessários para ser um exemplo de mãe e de esposa; era um ciclo, que por décadas vigorou, e os meninos os pais levavam para trabalhar consigo desde crianças, para aprender que a eles cabia à responsabilidade, a força e o sustento da casa, eram criados para serem os chefes do lar, e por sua família eram tratados como superiores, jamais podendo ser desrespeitados, e a partir daí, que iniciou a desigualdade entre os sexos.

Tempos depois, as mulheres passaram a buscar seu lugar no mercado de trabalho, e foi então que a luta começou, no início, se sujeitavam a trabalhos exploratórios e muitas vezes escravos, pois tinham uma jornada de trabalho muito extensa e ainda tinham que cuidar da família e da casa.

As mulheres além de serem totalmente excluídas do mercado de trabalho, não possuíam nenhum direito político, era tratada como invisível, tendo em vista que em sua maioria era analfabeta e subordinada ao homem.

Segundo Gomes (2008, p. 419), foi somente após a Revolução Industrial, mais precisamente a partir do século XIX na Inglaterra, que se introduziu o trabalho da mulher e do menor, devido o regime de produção em massa.

No entanto, o mesmo autor, acrescenta que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não seguia qualquer regimento, eram apenas considerados mão de obra barata, conforme segue.

O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, está espécie de mercadoria. (GOMES, 2008, p. 420)

Vale citar que, o artigo 233 do Código Civil Brasileiro de 1916, afirmava que “O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos”.

Mas, finalmente, após muita discriminação e exploração contratual e de trabalho das mulheres, o legislativo percebeu que deveria proteger e garantir direitos as mulheres, isso porque, conforme Scott, como não existia simples soluções para sanar as desigualdades, era necessário reconhecer a diferença entre igualdade e diferença de grupos, e só assim, encontrar-se-iam resultados eficientes. (2005, p.02)

Iniciaram-se no século XVII, os movimentos feministas, os quais passaram a lutar para realmente inserir a mulher no mercado de trabalho e principalmente na sociedade, e com a Primeira Guerra Mundial (1914 á 1918) e Segunda Guerra Mundial (1939 á 1945), onde permaneciam em casa apenas as mulheres, elas passaram a fazer todos os papéis da casa, da família e do meio onde viviam, passaram a administrar os bens da família, o que era permitido que somente os homens fizessem. (PROBST, 2013)

Capellin, informa que, “de acordo com as estatísticas do Departamento Nacional de Estatística do Ministério do Trabalho, no ano de 1929 há o registro de 5.558 graduados. Para uma média aproximada de 3,3 homens, havia uma mulher formada”. (CAPELLIN, 2008, p. 04).

Ao final das Guerras, muitos homens não voltavam para a casa, restando para as mulheres permanecer no papel de mãe e de administradora do lar, e dos bens da família, e desde então, não viram outra solução a não ser se inserir no mercado de trabalho. (PROBST, 2013)

Ao final do século XIX, a indústria começou a se tornar forte, e assim, foi finalmente admitida a mão-de-obra feminina nas indústrias, e conseqüentemente foram criadas Leis para regulamentar tal contratação. (PROBST, 2013)

Cita-se Probst (2013), no que tange aos primeiros direitos das mulheres elencados no Decreto n. 21.417-A, de 1932:

Ficou estabelecido na Constituição de 32 que “sem distinção de sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual; veda-se o trabalho feminino das 22 horas às 5 da manhã; é proibido o trabalho da mulher grávida durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez”. Mesmo com essa conquista, algumas formas de exploração perduraram durante muito tempo. Jornadas entre 14 e 18 horas e diferenças salariais acentuadas eram comuns. A justificativa desse ato estava centrada no fato de o homem trabalhar e sustentar a mulher. Desse modo, não havia necessidade de a mulher ganhar um salário equivalente ou superior ao do homem. (PROBST, 2013)

Até chegarmos à promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, passamos pelas seguintes legislações: A Constituição Luso-Brasileira de 1822; Constituição de 1824; Constituição de 1891; Constituição de 1934 e Constituição de 1937, haja vista que a CLT entrou em vigor apenas em 1943.

Diante destas cinco constituições, e comparando elas com as seguintes, pouquíssimos direitos foram inseridos no que tange a mulher, para tanto, cita-se alguns artigos:

CF/ 1934, Art 113 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à subsistência, à segurança individual e à propriedade, nos termos seguintes:
1) Todos são iguais perante a lei. Não haverá privilégios, nem distinções, por motivo de nascimento, sexo, raça, profissões próprias ou dos pais, classe social, riqueza, crenças religiosas ou ideias políticas. (BRASIL, 1934)

CF/ 1934, Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; (BRASIL, 1934)

CF/88, 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:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988)

A Constituição de 1934 teve grande importância, pois foi nela que se instauraram direitos à família, educação e cultura. Criou-se a Justiça do Trabalho, e fixaram ao trabalhador jornada de 8 horas diárias, repouso semanal remunerado e férias remuneradas, além de previdência social.

Nesse sentido cita-se Rochadel, no que se refere a esta: “A Constituição de 1934 proibiu a discriminação da mulher quanto a salários, vedou o trabalho em locais insalubres, garantiu o repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, assegurando instituição de previdência a favor da maternidade”. (ROCHADEL, 1998)

Segundo a mesma autora “A Constituição de 1937 garantiu assistência médica e higiênica à gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário”. (ROCHADEL, 1998)

Já em 1943, foi editada a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas, no qual continha todas as normas trabalhistas, mas em 1944, teve sua primeira alteração, incluiu-se o capítulo de trabalho da mulher e elencando todos os direitos pertinentes a sua jornada de trabalho. (Luzia, 2010, p. 18)

A Constituição de 1946 trouxe a proibição de diferença salarial por motivo de sexo, houve maior abertura política e conseguiu a modificação de inúmeros direitos. Cita-se Dos Santos, no que tange às lutas femininas para a modificação da legislação.

Podemos destacar a luta em prol da modificação dos dispositivos do Código Civil de 1916, porque continha inúmeros dispositivos legais que relegavam a condição de inferioridade. O resultado dessa demanda foi o Estatuto da Mulher Casada, em 1962, no qual a mulher casada passou a ter plena capacidade aos 21 anos, sendo considerada colaboradora do marido nos encargos da família. A aprovação da lei do divórcio em 1977 também foi resultado do Movimento Feminista. (DOS SANTOS, 2009, p. 10)

Durante a Constituição de 1967, previu a aposentadoria para a mulher, em 30 anos de trabalho, e com salário integral. E ainda, mais precisamente em 1977, criou-se a Comissão Parlamentar de Inquérito, que tinha como fim, investigar as condições de trabalho da mulher, qual trouxe questões que até hoje fazem parte de nossa realidade.

E por fim, com a Constituição de 1988, no art. 5º, inciso I, já citado acima, às mulheres garantiram na Constituição Federal de 1988 o tão almejado direito à

igualdade, e conforme Dos Santos, elas ainda tem muito á adquirir, mesmo estando à frente de inúmeras instituições, conforme segue.

As chefias de órgãos e entes públicos ainda são, na maioria, ocupadas por homens, inclusive no Congresso Nacional. Esse fato ajuda a desmistificar o regime de cotas, porque não garante a inserção social, quer seja instituído no poder legislativo, ou nas universidades, ou em qualquer outro seguimento no Brasil. (DOS SANTOS, 2009, p, 12)

Neto, explana que o princípio da igualdade visa tratar de forma equitativa todos os cidadãos, homens e mulheres, conforme segue:

Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos. Da aplicação do princípio da igualdade surge para o legislador a obrigação de criar condições que assegurem uma igual identidade social em todos os aspectos. (NETO e FERREIRA, 2013. p.119-120)

Explana Carvalho que mesmo ante toda a desigualdade existente no ramos do Direito do trabalho, ele é embasado pelo princípio da igualdade, como bem conceitua a seguir.

Em qualquer ramo do direito, a igualdade é compreendida, enquanto princípio, como o tratamento igual aos iguais, desigual aos desiguais, na medida da sua desigualdade. Pode parecer estranho que o postulado tenha influência na formação e aplicação de um ramo do direito privado que surgiu sob o pressuposto da desigualdade (entre patrões e empregados, provedores do capital e trabalho). Mas é ver que estamos a cuidar da igualdade entre os empregados e não entre estes e o empregador, porquanto fosse esta última contrariada pela realidade. (CARVALHO, 2011, p. 79)

Embora todas estas conquistas, atualmente a mulher vem sofrendo ainda com muitas desigualdades, e a principal delas é a questão salarial, pois, em cargos iguais, desempenhando as mesmas funções, elas ainda recebem um valor inferior. E ainda, o outro ponto refere-se aos cargos de chefia, que é de grande parte dado aos homens, motivo pelo qual ainda não se soube identificar precisamente.

Conforme estabelece Cappellin, em 1940, já havia a preocupação com a fixação do salário da mulher, porém a principal preocupação era não igualar, pois caso contrário o homem perderia o poder patriarcal.

Em 1940, é promulgado o decreto-lei nº 2.548, que permitia que à mulher empregada fossem pagos dez por cento menos do que o valor fixado para o salário mínimo, e 15% para jovens na faixa de 18 a 21 anos

sobre os valores fixados. Abria-se ainda a possibilidade de uma parte do **salário ser paga *in natura*, exigindo apenas que o salário pago em dinheiro fosse pelo menos 30% do total** (MALAN, 2000).⁴ Em 27 de agosto de 1962, a Lei nº 4.121./62, pelo **Estatuto da Mulher Casada, expurga do ordenamento a condição “da mulher casada como relativamente incapaz”, em vigor no Código Civil de 1916**. Retirou-se, assim, da CLT o poder do marido de autorizar ou de interromper o trabalho da esposa. Em 24 de janeiro de 1967, a nova Constituição e a emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, efetivam a proibição de diferenciação salarial por motivo de sexo ou estado civil. Neste âmbito, proibem-se critérios de admissão por motivo de sexo, cor ou estado civil, além de se assegurar aposentadoria à mulher trabalhadora aos 30 anos de serviço com salário integral. (CAPPELLIN, 2008, p. 05)(grifo nosso)

Analisando a mudança das legislações pode-se perceber que elas estão trazendo melhores condições de trabalho a mulher, mas, não trazem a ela a efetiva igualdade salarial.

Ainda assim, a seguir citam-se dados do IBGE e MTE pertencentes à evolução da mulher no mercado, qual segue.

A partir dos dados retrospectivos da Pesquisa, o presente texto traz a evolução do emprego com carteira assinada no setor privado nos anos de 2003 a 2012. O estudo mostra ainda as relações existentes entre as estimativas dessa forma de ocupação e outros indicadores socioeconômicos, apresentando as mudanças mais significativas ao longo desses últimos dez anos.

Além dessa forma de ocupação, aborda-se o emprego com carteira assinada no serviço doméstico e sua evolução no período. (IBGE e TEM, 2012)

Conforme dados abaixo descritos, se tem a evolução do trabalho regulamentado da mulher.

Distribuição dos empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, por regiões metropolitanas, segundo o sexo (em %)

	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Homens							
2003	62,4	64,3	63,1	63,4	62,1	62,1	61,5
2004	62,4	63,9	63,2	63,7	62,4	62,1	61,5
2005	62,2	63,7	63,7	63,5	61,9	62,0	60,3
2006	62,2	63,8	62,6	62,5	62,4	62,3	59,5
2007	61,9	64,4	62,4	62,1	62,6	61,7	59,6
2008	61,0	63,4	63,0	62,0	62,2	59,9	59,4
2009	60,5	63,2	62,7	61,5	61,5	59,4	58,9
2010	60,1	63,7	61,3	60,6	61,1	59,2	58,4
2011	59,6	63,1	60,1	59,3	60,6	58,9	57,7
2012	58,7	61,9	59,8	57,9	60,6	57,9	56,3
Mulheres							
2003	37,7	35,7	36,9	36,6	37,9	38,0	38,6
2004	37,6	36,1	36,8	36,3	37,6	37,9	38,5
2005	37,8	36,4	36,3	36,5	38,1	38,0	39,7
2006	37,8	36,2	37,4	37,5	37,6	37,7	40,5
2007	38,1	35,6	37,6	37,9	37,4	38,3	40,4
2008	39,0	36,6	37,0	38,0	37,8	40,1	40,6
2009	39,5	36,8	37,3	38,6	38,5	40,6	41,1
2010	39,9	36,3	38,7	39,4	38,9	40,8	41,6
2011	40,5	36,9	39,9	40,7	39,4	41,1	42,3
2012	41,3	38,1	40,3	42,1	39,4	42,1	43,7

FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego
* Médias das estimativas mensais

Nota-se, portanto que no período de 2003 à 2012 no que tange aos homens no mercado de trabalho segundo o IBGE, abrangem aproximadamente 60% nas regiões metropolitanas, já quanto às mulheres, estão em aproximadamente 35% efetivamente no mercado de trabalho.

E, portanto, temos que mesmo após toda a luta a mulher ainda é minoria no mercado de trabalho.

Logo, bem demonstra a pesquisa elaborada pelo IBGE (2012), quanto aos dados observados acima, cabendo as seguintes considerações:

Em 2012, do total de 11.287 mil empregados com carteira assinada no setor privado, os homens representavam 58,7%. Frente a 2003, a queda da participação dessa forma de ocupação entre os homens foi de 3,6 pontos percentuais. Ao longo desses últimos 10 anos, as maiores quedas foram observadas nas Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre e São Paulo, de 5,4, 5,2, e 4,2 pontos percentuais, respectivamente.

Quando se analisa o universo da população ocupada feminina se constata que o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho também ocorreu de forma expressiva na condição de empregada com carteira de trabalho no setor privado.

Enquanto na população ocupada a participação feminina aumentou 2,6 pontos percentuais (de 43,0% em 2003 para 45,6% 2012), a população ocupada feminina com carteira de trabalho assinada no setor privado cresceu 9,8 pontos percentuais (de 34,7% em 2003 para 44,5% em 2012). (IBGE, 2012) (grifo nosso)

Mesmo com a queda do homem no mercado de trabalho, eles ainda são a massa predominante de empregados, tendo em vista que mesmo diante da baixa, os homens em 2012 eram 58,7% dos trabalhadores, e às mulheres correspondiam à 45,6%.

Podemos então notar que a mulher está cada vez mais se fazendo reconhecer e aparecer no mercado de trabalho, e principalmente em novas funções, e não apenas naquelas congeladas à mulher, elas estão adentrando em ramos conhecidos por “função masculina” tal como o ramo da construção civil.

Dados do IBGE (2012), extraídos da pesquisa “Mulher no mercado de trabalho: perguntas e respostas” confirmam que a luta pela busca de igualdade deve ainda permanecer, haja vista que as mulheres ainda têm seus salários inferiores, conforme segue abaixo:

O rendimento médio do trabalho das mulheres em 2011 foi R\$ 1.343,81, 72,3% do que recebiam os homens (R\$ 1.857,63). Esses valores indicam uma evolução no rendimento em relação ao ano de 2003, quando a

remuneração média das mulheres foi de R\$ 1.076,04. Entretanto, pelo terceiro ano consecutivo o rendimento feminino mantém a mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento dos homens, em 2003 as mulheres recebiam 70,8% do que recebia, em média, um homem. (IBGE, 2012)

Conforme indicam os dados acima, que em 8 anos as mulheres tiveram seu salário de 70,8% para 72,3% do salário recebido pelo homem mesmo exercendo a mesma função.

A mesma pesquisa indica que, tentou-se buscar dados que formalizassem a igualdade ou até mesmo a redução da desigualdade, porém não se obteve êxito, conforme segue:

Com o intuito de evitar disparidade na comparação do rendimento provocado por fatores que podem contribuir para diferenciação do rendimento, foram estudados os grupos de pessoas com a mesma escolaridade e do mesmo agrupamento de atividade, observa-se que, tanto para as pessoas que possuíam 11 anos ou mais de estudo quanto para as que tinham curso superior completo, os rendimentos da população masculina eram superiores aos da feminina a exceção foi na construção para os ocupados com 11 anos ou mais de idade. (IBGE, 2012)

Segundo estes dados, percebemos que mesmo em meio á aqueles com grande grau de instrução, os homens destacam-se com rendimentos superiores aos das mulheres.

E atualmente, no ano de 2014, segue a mulher no mesmo ritmo de busca pela igualdade de rendimentos e de direitos, haja vista que em comparação com o homem, ambos estão juntos cada vez mais buscando pelo aprimoramento e pela especialização na área em que escolhem para desempenhar suas funções.

2.2 TRATAMENTO ISONÔMICO ENTRE HOMENS E MULHERES

Fazendo a análise de lutas e movimentos sociais de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, evidencia-se a divisão sexual que foi culturalmente construída ao longo da história levando a uma desigualdade que deverá ser trabalhada dentro da categoria gênero, na medida em que em virtude dessa divisão sexual existe uma larga questão de análise social, a qual não será objeto central do estudo diante das limitações do trabalho monográfico.

A partir desse contexto, o Estado passou a intervir em decorrência da exploração sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, e assim por meio da

legislação, que vagorosamente caminha, foi estabelecendo direitos específicos, com a intenção de trazer a igualdade entre homens e mulheres.

Muito embora hoje, as mulheres tenham o seu lugar no mercado de trabalho, isso antes não era assim, os direitos trabalhistas das mulheres tornaram-se efetivos apenas após a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, e ainda permanecem em constante busca e desenvolvimento. Tais direitos foram instruídos com o intuito de proteger as mulheres, no que diz respeito a sua proteção, saúde, higiene, gestação e pós-gestação, dentre outros, visando proteger sua dignidade humana. Cita-se Nascimento, quanto a inserção da mulher no mercado de trabalho:

Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão toda a sorte de explorações. (NASCIMENTO, 2013, p. 930)

Para tanto, a CLT e a CF/88 buscaram tratar desigualmente os desiguais, e no caso em tela, refere-se às diferenças biológicas existentes entre os homens e as mulheres.

Isso porque, a mulher era tratada como inferior, possuía o mínimo de direitos possíveis, e por este motivo, viu-se a necessidade de garanti-la os direitos trabalhistas, além de outros. Ainda, Nascimento diz que “A indústria tirou a mulher do lar por 14, 15 ou 16 horas diárias, expondo-a a uma atividade profissional em ambientes insalubres e cumprindo obrigações muitas vezes superiores às suas possibilidades físicas”.(NASCIMENTO, 2013, p. 931)

Foi necessário ainda reformar a Constituição Federal deste país para igualar os direitos de homens e mulheres, o que não ocorria com a Constituição Federal de 1961, logo, dispõe a CF/88, art. 5, inciso I, “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (BRASIL, 1988), e visando ainda a proteção contra tal discriminação citam-se os incisos XX e XXX do Art. 7º da CF/88, in verbis, XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, e XXX: “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. (BRASIL, 1988)

Percebe-se que ao longo do tempo foi-se criando mecanismos para fazer com que homens e mulheres fossem de fato tratados com igualdade, e hoje, mesmo diante de tais normas ainda existem resquícios de desigualdades para com as mulheres, tais como a preferência de contratação de homens pelo fato de terem que garantir seus direitos, neste norte cita-se Alice Monteiro Barros, conforme segue:

A experiência tem demonstrado que o tratamento desigual atribuído às mulheres não é apenas uma decorrência de legislação proibitiva ou de preconceito contra elas, mas do fato de que sua contratação, em geral, aumenta os custos para o empregador, os quais estão mais relacionados com a maternidade e com o cuidado com os filhos. Entretanto, as tradições culturais que presidem os comportamentos podem reforçar a discriminação. A partir do momento em que os comportamentos alteram-se, tanto na vida familiar como na vida social, modifica-se também a posição da mulher no emprego ou profissão. (BARROS, 2011, p. 862)

Logo, os capítulos foram instruídos na CLT com o intuito de resguardar as mulheres, no que diz respeito a sua proteção, saúde, higiene, gestação e pós-gestação, dentre outros, visando proteger sua dignidade humana. Conforme citado, a norma busca tratar desigualmente os desiguais e, no caso em tela, refere-se às diferenças biológicas existentes entre os homens e as mulheres.

Diante destas desigualdades, surge a divergência de entendimentos na aplicação do princípio constitucional da igualdade, haja vista que a Constituição Federal de 1988, traz a igualdade de direitos entre homens e mulheres perante o Ordenamento Jurídico Brasileiro, e a Consolidação das Leis Trabalhistas em seu capítulo sobre o trabalho da mulher, lhe garante inúmeros direitos peculiares, quais foram instaurados para assegurar e proteger os direitos das mulheres.

Joan Scott consegue trazer com clareza o entendimento sobre igualdade:

A igualdade é um princípio absoluto e uma prática historicamente contingente. Não é a ausência ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de levá-la em consideração. R. R. Palmer, escrevendo no *Dictionary of the History of Ideas*, coloca isso assim: "A igualdade requer um ato de escolha, pelo qual algumas diferenças são minimizadas ou ignoradas enquanto que outras são maximizadas e postas a se desenvolver". (grifo nosso) (Scott, 2005)

O estudo deste trabalho, como forma de limitar o assunto que é demasiadamente amplo, abordará sobre a constitucionalidade do intervalo do art. 384 da CLT, o qual está inserido no capítulo III que dispõe sobre a proteção do trabalho da mulher, trazendo à baila a discussão, isto é, se diante do princípio

constitucional da igualdade, referido dispositivo poderia ser aplicado também ao homem, ou ainda, não poderia ser aplicado nem ao homem nem a mulher.

Deste modo segue transcrito o referido artigo da CLT, 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”.(BRASIL, 1944)

Melhor elucidando a questão, explica-se que o dispositivo assegura que caso, o empregador não conceda à empregada mulher um intervalo de 15 minutos entre a jornada normal e a extraordinária, deverá ser penalizado, pagando o tempo correspondente acrescido do adicional de 50%. Portanto, por estar neste capítulo, o intervalo seria específico para a mulher, e assim, conflitando com a Constituição Federal de 1988, art.5, inciso I, que traz o Princípio da Igualdade, onde dispõe claramente “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”. (BRASIL, 1988).

Muito se discute na doutrina quanto à constitucionalidade do art. 384, da Consolidação das Leis Trabalhistas. Existem duas correntes, uma que entende pela constitucionalidade do dispositivo legal, sob o argumento de que a mulher possui esta proteção especial por consequência das características naturais de seu organismo, pois tem o objetivo de proteger a saúde das mulheres, haja vista que a maioria delas também possui dupla jornada.

A outra corrente doutrinária e jurisprudencial, que o Art. 384, da Consolidação das Leis Trabalhistas, não foi recepcionado pela CRBF/88, nem quaisquer outras normas que tragam algum descanso diferenciado ou intervalo especial.

Para tanto, diante desse entendimento, aplicam-se as mulheres as mesmas normas e restrições aplicadas aos homens, salvo quando relacionados com a maternidade, amamentação, aborto etc., pois neste caso se não estará discriminando e sim a protegendo. Cita-se Gunther no que tange a este assunto.

A fórmula “todos os cidadãos são iguais perante a lei” significa, essencialmente, a “exigência de igualdade na aplicação do direito”.

Por outro prisma, a igualdade perante a lei não significa apenas aplicação igual da lei. A própria lei deve tratar igualmente todos os cidadãos. Assim, o princípio da igualdade “dirige-se ao próprio legislador, vinculando-o à criação de um direito igual para todos os cidadãos”.

[...]

Isso quer dizer que os cidadãos não deveriam, obrigatoriamente, ser iguais “na forma em que são tratados pelas normas”, mas, fundamentalmente,

“devem ser iguais nos direitos e na forma efetiva em que participam do processo de elaboração da norma. (GUNTHER, 2010, p.5 e 6)

O autor acima citado faz a ligação entre o direito da igualdade e a criação de leis que ditam este fim, tais como a CLT que mesmo criada antes da CF/88 visa a igualdade dos sexos no que tange á direitos e deveres. O mesmo autor citado, afirma que existem três tipos de posições quanto ao conceito de igualdade, qual segue:

Relativamente ao conceito de igualdade, três posições importantes podem ser encontradas, relacionando-se- as como nominalistas, idealistas e realistas. Para os nominalistas, o que se encontra no universo é a desigualdade. São diferenças naturais e sociais, oriundas da diversidade de ordem física ou de ordem social. Como consequência, aceitam-se os privilégios existentes no mundo ou a justificação de pretensas superioridades biológicas ou sociais. Para a corrente idealista do conceito de igualdade, considerando-se a unidade da espécie humana, deve reinar entre os homens uma igualdade absoluta. O conceito realista de igualdade situa-se a meio- tempo dos extremos nominalistas e idealistas. A ideia de igualdade, nessa teoria, deve ser fundada não no conceito de igualdade natural entre os homens, mas no reconhecimento da universalidade do homem. Reconhece, portanto, no universo, a igualdade e as desigualdades: a unidade da espécie humana e as variações de condições inúmeras entre os homens. (GUNTHER, 2010, p.6)

Embora existam diferentes formas de ver a igualdade, todas levam para o mesmo fim, ou seja, garantir que homens e mulheres sejam tratados da mesma forma e impedir que sofram qualquer tipo de preconceito ou discriminação.

E por este motivo que todo preceito normativo que aborde a discriminação foi revogado pela lei 7.855/89, conforme ensina Lima Filho, logo, segue.

Desta forma, e embora não expressamente revogado pela Lei 7.855/89, qualquer preceito normativo que contenha alguma forma de discriminação, à evidência não foi recepcionado pelo Texto de 88, como por exemplo, aquele contido no art. 383 da CLT que no entendimento de Maurício Godinho Delgado "é grosseiramente discriminatório (e insensato), impondo à mulher uma disponibilidade temporal enorme (ao contrário do imposto ao homem) mesmo em casos de curtas jornadas, abaixo de seis horas ao dia (como aquele previsto no art. 71, § 1º da CLT, que prevê, em tais casos, descanso de apenas 15 minutos)". (LIMA FILHO, 2002, p.01)

Lima Filho ensina ainda que o fato de existirem preceitos que assegurem a mulher direitos diferentes ao do homem, não significa que ela está sendo tratada de forma desigual, a exemplo disso, o autor cita a mulher trabalhadora e mãe, vejamos:

Mas aqui é necessário alertar que a Constituição ao proibir qualquer tipo de discriminação contra a mulher trabalhadora não inviabiliza tratamento diferenciado enquanto mãe. Isso porque a maternidade recebeu do constituinte tratamento especial e até mesmo privilegiado, o que permite condutas e vantagens superiores ao padrão deferido ao homem e mesmo à mulher que não esteja vivenciando a situação de gestante ou recém parto. É essa a interpretação a ser extraída da norma do art. 7º, inciso XVIII que contempla a mulher trabalhadora gestante com a licença de 120 dias, agora ampliada pela Lei 10.421/2002, para alcançar também a mãe adotiva. (LIMA FILHO, 2002, p.01)

Em suma, Ribeiros traz justamente que o Estado se equilibra para trazer somente medidas desiguais a fim de reduzir a desigualdade, conforme segue.

Em sociedades que, por muito tempo, mantiveram certos grupos de pessoas em posições de inferioridade validadas pela lei, foi necessário a adoção pelo Estado de algumas medidas de discriminação positiva, com o objetivo de reverter este quadro. Nessa concepção material, substancial, do princípio da igualdade, equilibram-se as desigualdades concretas da sociedade, fazendo com que as situações desiguais sejam tratadas de forma diferenciada, impedindo, assim, a perpetuação das diferenças existentes, visando também, à redução das desigualdades sociais. (RIBEIRO, 2011)

Temos, portanto firmemente que o Estado na edição das leis, está tentando minimizar as desigualdades e igualar os direitos, sempre observando as diferenças naturais de cada indivíduo, ou seja, homem e mulher.

E ainda, neste sentido, o mesmo autor confirma o conceito citado acima, no sentido de sempre preservar e cuidar de cada desigualdade física e mental de cada um, logo, dispõe que:

Paralelo ao conceito de igualdade material, anteriormente elucidado, que implica no reconhecimento de que a lei pode e, mais ainda, deve tratar desigualmente os desiguais de maneira a preservar a igualdade de oportunidades, encargos e privilégios; está o tratamento diferenciado dispensado às mulheres que o constituinte adotou na busca pela equiparação entre os sexos, em três casos específicos: 1. licença-gestação para a mulher, com duração superior à da licença-paternidade (art. 7º, incisos XVIII e XIX); 2. incentivo ao trabalho da mulher, mediante normas protetoras (art. 7º, inciso XX); 3. prazo mais curto para a aposentadoria por tempo de serviço da mulher (art. 40, inciso III, alíneas a, b, c e d; art. 202, incisos I, II, III e §1º). (RIBEIRO, 2011)

Toda essa preocupação vem do enraizamento do preconceito que se tem para com o trabalho da mulher, fala-se isso, pois, sabe-se que ainda nos dias atuais

a mulher sofre com desigualdades, tais como os salários mais baixos na mesma função exercida pelo homem.

Um dos direitos assegurados apenas para a mulher em decorrência de seu sistema fisiológico diferente do homem é àquele disposto no Art. 384 da CLT, qual prevê um descanso “obrigatório de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares”, conforme ensina Franco Filho.

A primeira corrente doutrinária entende que a regra do art. 384 foi recepcionada pela CF/88 e continua sendo aplicada apenas às mulheres. Ensinou Amauri Mascaro Nascimento que, se da mulher forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares (CLT, art. 384).

Seguindo a mesma linha, Octavio Bueno Magano chamou de descanso peculiar ao trabalho feminino, o previsto no art. 384 da CLT. E, Lima Teixeira Filho, referindo-se aos períodos de descanso da mulher, observa que, além de se aplicarem à mulher trabalhadora as normas gerais que estabelecem intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas de trabalho (...), a Consolidação determina que, na hipótese de prorrogação do horário normal, seja obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário de trabalho.

Trata-se do entendimento que, atualmente, prevalece na jurisprudência dominante no TST. (FRANCO FILHO, 2012)

É certo, portanto, que este direito elencado no rol de direitos do trabalho da mulher, não vem a ferir nenhum direito do homem, tendo em vista seu organismo diferente.

Plá Rodrigues ensina que seria injusto tratar os seres humanos de forma diferente quando estiverem em mesma situação, e explana o seguinte:

Entre as peculiaridades do Direito do Trabalho está sua proximidade com a vida real, sua proximidade com a realidade concreta.

Isto nos levaria à diversificação, porquanto a realidade verdadeira é amplíssima, múltipla e variada.

Diz-se que não há duas gotas iguais sob o sol, porque as peculiaridades de cada situação não se repetem nem em sua composição, nem em sua proporção, nem em seu contorno.

Tanto é assim que um dos aspectos típicos do Direito do Trabalho é seu caráter concreto, que se expressa nas múltiplas regulamentações distintas que regulam os mesmos temas trabalhistas, segundo o setor ou ramo de atividade.

Como conciliar esta tendência para a diversificação e para o contato com a vida real, tão rica de contrastes e variedades, com o princípio de igualdade que poderia levar a um tratamento semelhante para todos os casos?

A resposta correta deve começar por distinguir o principal do acessório.

O principal é a dignidade do ser humano, que é a mesma para todos, quaisquer que sejam as particularidades de cada um.

O acessório são as diferenças e particularidades de cada qual, cuja própria diversidade passa a integrar um dos aspectos mais típicos do ser humano. (PLÁ RODRIGUES, 2002, p. 441)

O mesmo autor ensina ainda que, “não contraria o princípio o fato de uma pessoa ser tratada especialmente. O que interessa desse ponto de vista não é que haja algum empregado mais favorecido que outro, mas que algum empregado seja discriminado (isto é, prejudicado) com relação à generalidade”. (PLÁ RODRIGUES, 2002, p. 444)

O tema é muito delicado de debater, pois é necessário analisar as particularidades de cada um (homem/mulher), sempre respeitando a igualdade e a dignidade de ambos, cujo objetivo é igualar a situação onde um indivíduo está em situação desvantajosa.

2.3 TRATAMENTO E CONTRATAÇÃO DA MULHER À LUZ DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Com o passar dos anos, no contrato de trabalho da mulher, foi indispensável se observar alguns requisitos, logo, a mulher deve ter em seu contrato observado o direito protetor, que trata dos direitos fisiológicos, por ter sua resistência física mais frágil e do direito social, tendo em vista que ela possui mais de uma jornada, e tem que cuidar da casa e da família, e por este motivo, merece observação especial no que tange a sua jornada de trabalho, para não prejudicar sua jornada fora do labor. Cita-se Nascimento:

São os seguintes os fundamentos apontados pela doutrina para justificar a intervenção do direito na defesa da mulher que trabalha profissionalmente: 1)Fundamento Fisiológico: a mulher não é dotada da mesma resistência física do homem e a sua constituição é mais frágil, de modo a exigir do direito uma atitude diferente e mais compatível com o seu estado; 2)Fundamento Social: interessa à sociedade a defesa da família, daí por que o trabalho da mulher deve ser especialmente protegido, de tal modo que a maternidade e as solicitações dela decorrentes sejam devidamente conciliadas com as ocupações profissionais. O filho em idade de amamentação necessita da presença da mãe. A mulher, por ocasião do parto, precisa de repouso conveniente. (NASCIMENTO, 2009, p.727 e 728)

Trata ainda de direito promocional, por excluir do contrato de trabalho da mulher, toda e qualquer legislação que discrimine a mulher. Nesse sentido, oportuno os dizeres de Nascimento:

O direito promocional do trabalho da mulher surgiu quando as premissas que inspiraram a legislação anterior proibitiva foram afastadas e a mulher deixou de ser considerada um ser inferior que necessita da proteção do Estado, como se fosse incapaz para as mesmas oportunidades de trabalho oferecidas pela sociedade homem. (NASCIMENTO, 2009, p.728)

Com base neste direito, tem-se ainda que é vedado ao empregador, exigir da candidata ao emprego atestados de saúde e de gravidez, para poder selecionar a contratada com base nestes exames, para tanto, existindo tal prática, o empregador estaria agindo com discriminação, cita-se De Melo,

É proibida a exigência de atestado de gravidez ou de atestado de esterilização para fins de contratação, bem como qualquer prática discriminatória que se utilize deste argumento para não contratar, não promover, dispensar do trabalho, remunerar e oferecer oportunidades de ascensão profissional de forma diferenciada e/ou impedir o acesso para inscrição ou aprovação em concursos. É proibido também proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Tais proibições estão explicitadas no Art. 373-A da CLT. (DE MELO, 2011)

Aplica-se ao contrato de trabalho da mulher as mesmas normas de contratação do homem, porém, deve-se observar na formação de seu contrato, os benefícios adquiridos somente pelas mulheres em razão de seu sistema fisiológico, como gravidez, amamentação, levantamento de peso, dentre outros, Nascimento, assim se posiciona.

Pode ser admitida como empregada a partir dos 14 anos de idade, da mesma maneira que todo trabalhador, Porém, se apesar da proibição empregar-se, terá assegurados os direitos trabalhistas, uma vez que o fato objetivo da prestação dos serviços é gerador de efeitos jurídicos. A partir dos 18 anos, adquire capacidade plena. Não necessitará mais de autorização do responsável legal para ser admitida como empregada. (NASCIMENTO, 2009, p. 729)

Diante disso, tem-se que a mulher ao efetuar a mesma função do homem, deverá receber o salário de igual valor. Conforme dispõe CLT, Art. 461, “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. (BRASIL, 1944)

E ainda, “o tratado de Versailles dispõe: para igual trabalho, igual salário. Também a Constituição Federal brasileira acolhe o mesmo princípio”. (NASCIMENTO, 2009, p.729)

No que tange a jornada de trabalho, não há quaisquer alteração, será de no máximo 8 horas diárias, e será de 44 horas semanais, como de todo empregado, tudo com base na CF/88, Art. 7º, inciso XIII “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (BRASIL, 1988). Segue neste sentido, o entendimento de Nascimento.

A jornada de trabalho da mulher não difere da do homem e será de 8 horas. Em algumas atividades profissionais a lei fixa jornadas inferiores, não por causa do sexo, mas em decorrência da natureza do trabalho, como no caso das telefonistas etc.

(...)

Durante a mesma jornada de trabalho, será concedido um intervalo não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas. Depois de 6 horas contínuas de trabalho é indispensável a concessão do referido intervalo. Nas jornadas de trabalho com duração superior a 4 horas e inferior a 6 horas haverá um intervalo de 15 minutos, depois de 4 horas consecutivas de trabalho. (NASCIMENTO, 2009, p. 730)

Logo, se for necessário realizar horas extraordinárias, será necessário observar o disposto no Art. 384 da CLT, no qual prevê um descanso de 15 minutos antes de iniciar a nova jornada. Esse artigo está elencado na CLT, no capítulo específico do Trabalho da Mulher, justamente por reconhecer que a mulher possui um organismo diferente do organismo masculino.

O intervalo que faz referência este artigo diz respeito a um intervalo intrajornada, ou seja, ele será gozado após a jornada diária de trabalho e antes do início da jornada extraordinária.

E ainda, será obrigatório que tenha um repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, devendo coincidir total ou parcialmente com o domingo, todavia se aceita exceções para que ela goze do descanso semanal remunerado em dia de semana. (NASCIMENTO, 2009, p. 730)

O referido autor ainda explica que “cada caso concreto será submetido ao juízo da Delegacia Regional do Trabalho e somente mediante prévia autorização desse órgão será possível exigir o trabalho no domingo, compensando com o repouso noutro dia (CLT, art. 385)”. (NASCIMENTO, 2009, p. 730 e 731)

No que tange ao trabalho noturno, tornou-se permitido às mulheres nas atividades industriais após a revogação do art. 379 da CLT pela Lei 7.855 de 1989, em seu Art. 13. No entanto, ainda resta proibido para menores de 18 anos, logo,

para aqueles que realizarem a hora noturna seguirão os preceitos da CLT, quais seguem *in verbis*:

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (BRASIL, 1944)

A empresa deve observar e obedecer ao disposto na CLT, art. 389, no que dispõe sobre a composição de suas instalações conforme *in verbis*:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (BRASIL, 1944) (grifo nosso)

Conforme ensina Nascimento, (2013, p.936), é proibido submeter a mulher á esforços superior às possibilidades físicas de seu organismo.

Aponta ainda o autor que é vedado que a mulher pratique atividades que demandem força muscular maior que 20 quilos em trabalho contínuo e 25 em trabalho ocasional, conforme CLT, art.390. (NASCIMENTO, 2013, p. 936)

Dentro desse contexto, oportuno destacar com relação à maternidade:

a) licença antes e depois do parto, mediante atestado médico que comprove a gravidez e, se possível, com a data provável do parto, com a duração de 6 semanas antes e 6 semanas depois deste, propondo que o descanso prévio seja facultativo e o descanso posterior obrigatório; b) a garantia do emprego consubstanciada na impossibilidade de despedimento concomitantemente com o afastamento para dar à luz e na ineficácia de aviso prévio durante esse mesmo período; c) a assistência à maternidade, consistente num auxílio econômico destinado a cobrir o acréscimo de despesas supervenientes, nessas ocasiões, a ser pago pelo Poder Público, ou pelas instituições previdenciárias de cada país, além de assistência gratuita de médico ou parteira; d) facilidades durante a amamentação do filho, com direito a dois repousos especiais diários, de meia hora cada. (NASCIMENTO, 2013, p. 914)

Além de todas estes direitos a mulher tem garantida a proteção de estabilidade, onde fica vedado ao empregador dispensá-la sem justa causa desde a confirmação da gravidez até o período de 5 meses após o parto, salvo convenção coletiva que disponha data diversa, tal como a data a concepção. (CF/88 - Atos das disposições Transitórias, art. 10, II, b)

Caso aconteça o desligamento neste período a mulher deverá ser reintegrada ao emprego ou ser indenizada do período correspondente a estabilidade.

Os artigos 7 e 201 da Constituição Federal de 1988 também garantem estes direitos às mulheres, segue *in verbis*.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; (BRASIL, 1988)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:
II - proteção à maternidade, especialmente à gestante; (BRASIL, 1988)

E neste sentido, prevê a CLT, Art. 392 “A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário” (BRASIL, 1944).

Após a publicação da Lei 11.770/2008, as empresas podem ainda optar por prorrogar a licença maternidade para 180 dias em troca de benefícios fiscais, logo, cita-se Nascimento no que tange a este ponto.

Em 2008 (Lei n. 11.770) foi criado o Programa Empresa Cidadã pelo qual a empresa a ele aderente pode prorrogar a referida licença para o total de 180

(cento e oitenta) dias em troca de benefício fiscal e desde que a empregada gestante o requeira. Portanto, essa prorrogação não é geral e depende da iniciativa da empresa e da gestante. Continua a proibição da dispensa imotivada pelo total dos 120 dias, após os quais a mulher retornará ao serviço. Durante a estabilidade não poderá ser dispensada do serviço. (NASCIMENTO, 2011, p. 922)

Segundo Pessoa, “durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito, conforme art. 3º da Lei, à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral de previdência social”. (PESSOA, 2008)

Importante observar que em casos de aborto necessário, a CLT, art. 395, prevê uma licença de 2 semanas sem prejuízos de remuneração.

Outra lei importante para este tema é a Lei 12.873 de 2013, que trouxe para a CLT, o art. 392-A, qual atribui à mãe adotiva o direito de licença maternidade nos moldes da mãe biológica, conforme segue:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013) (BRASIL, 2013)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (BRASIL, 1944)

No que dispõe a rescisão de contrato, usa-se as mesmas regras do trabalhador comum, sendo que se for a rescisão “arbitrária ou sem justa causa, o empregador é obrigado a dar aviso prévio, no mínimo, 30 dias, a liberar os depósitos do Fundo de Garantia, acrescidos de 40% a esse pagamento, a pagar 13º salário e as férias proporcionais”. (NASCIMENTO, 2013, p. 942)

Tem-se, portanto que o contrato de trabalho da mulher será elaborado perante as mesmas normas do contrato de trabalho de qualquer trabalhador, porém,

serão observados alguns direitos diferenciados comparado ao contrato de trabalho do homem, tendo em vista que a mulher tem inseridos na CLT os direitos inerentes á maternidade, descanso intrajornada antes da jornada extraordinária, carregamento de peso, dentre outros.

3 JORNADA DE TRABALHO

Para alcançar a proposta do presente estudo, sobre a constitucionalidade do art. 384 da CLT o qual se refere a uma modalidade especial de intervalo, é necessário entender o que é a jornada de trabalho, assim como, quais os períodos que se compreendem ou não dentro dessa jornada de trabalho, além de quais os sujeitos que estão submetidos a esta jornada.

3.1 JORNADA DE TRABALHO ORDINÁRIA E EXTRAORDINÁRIA

Primeiramente, ao se deparar com este título, deve-se estar atento a 3 (três) palavras chaves “Duração, Jornada e Horário”. Por duração, tem-se o tempo efetivo trabalhado no dia, por jornada de trabalho, entende-se aquele tempo em que o empregado está a disposição do empregador, já o horário, corresponde ao respeito do horário permitido por dia/semana na Constituição Federal de 1988, conforme dispõe o Art. 7º, inciso XIII “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. (BRASIL, 1988). Deste modo, cita-se Carvalho:

O conceito, que a palavra exprime, pode ser alargado, pois a palavra é um bem da cultura. A expressão que dá título a esta relevante passagem de nosso estudo é duração do trabalho e por ela se quer referir não apenas o tempo de trabalho efetivo. Para além disso, estuda-se, sob tal rótulo, o tempo durante o qual o empregado disponibiliza a sua força de trabalho e, afinal, o tempo de descanso, necessário à recomposição da força física, ao arejamento da atividade intelectual, à dedicação a outras atividades, ao lazer, à arte, à interação social. Quando nos reportamos, estritamente, à extensão de tempo por que o empregado mantém a sua energia de trabalho à disposição do empregador, aludimos à jornada de trabalho. Em rigor, a origem etimológica². Os termos inicial e final de cada jornada revelam, enfim, o horário de trabalho. Um empregado pode cumprir jornada de oito horas se trabalhar no seguinte horário: das 8h às 12h e das 14h às 18h. Da palavra jornada restringiria o seu significado ao de extensão de tempo a cada dia e é neste sentido que preferimos empregar o vocábulo. Mas é certo que a lei, a doutrina e a jurisprudência referem-se a jornada para mencionar, também, a carga horária de trabalho semanal (jornada semanal) ou mesmo mensal. (CARVALHO, 2011, p. 262-263)

Diante disso, tem-se então, que a jornada ordinária de trabalho, é aquela que o empregado trabalha as 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo assim, o empregado, terá direito a receber por todo o período em

que estiver a disposição do empregado, respeitando sempre critérios gerais – que são pagos a todos os trabalhadores – quais são o do tempo de efetivo trabalho; o do tempo à disposição do empregador; o do tempo de deslocamento residência-trabalho-residência; o do tempo de afastamento justificado da atividade laborativa.

Ainda, deverá o empregador observar critérios especiais de fixação de jornada – apenas para alguns trabalhadores – como o do tempo de prontidão; o do tempo de sobreaviso; o do tempo de intervalo especial (CARVALHO, 2011, p. 264)

Observando o Art. 384 da CLT, temos então que por suspender a jornada de trabalho, a não concessão importa em horas extraordinárias, conforme explana Cavalcanti.

Em caso de prorrogação do horário normal, para a empregada será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início da jornada suplementar do trabalho (art. 384, CLT).

O dispositivo legal não aponta se esse intervalo é de cunho suspensivo ou interruptivo quanto á duração da jornada de trabalho.

Diante do silêncio do legislador, há de se aplicar a regra geral do art. 71, CLT, ou seja, de que o intervalo intrajornada é considerado como suspensão, logo, não computável na duração da jornada de trabalho.

Contudo, diante da sua não concessão, pela aplicação analógica do art. 71, §4, CLT, há de ser visto como hora extra. (CAVALCANTI, 2013, p. 678)

No entanto, entende-se por jornada extraordinária, aquelas horas que excedem a jornada ordinária, conforme dispõe CLT, Art. 61, “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto” (BRASIL, 1943). Barros esclarece o que vem a ser necessidade imperiosa:

O nosso Direito arrola os casos de necessidade imperiosa, na seguinte ordem: a) a força maior, definida no art. 501 da CLT, entendida como acontecimento imprevisível para o qual o empregador não ocorreu nem direta nem indiretamente, como um terremoto, por exemplo; b) a recuperação do tempo perdido em virtude de força maior ou causas acidentais; c) a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador, dada a sua própria natureza (produtos perecíveis, por exemplo, que devam ser colocados em refrigeradores). (BARROS, 2011, 523)

Antes da Lei 10.244/2001, que revogou o art. 376 da CLT, era permitido á mulher a jornada extraordinária somente em casos de força maior, mas, a partir de

2001, homens e mulheres possuem o mesmo tratamento legal no que diz respeito à jornada extraordinária. (BARROS, 2011, 524)

Isto porque, ao longo da legislação que foi criada, a princípio como forma de proteção da mulher, ficou evidenciado em alguns momentos, uma forma de discriminação contra a mulher, na medida em que na verdade tais dispositivos eram empecilhos para a contratação da força de trabalho feminino, com o intuito de manter a estrutura familiar patriarcal, isto é, a mulher ficar em casa e cuidar da família. (LOPES, 2006)

Retomando o raciocínio quanto à jornada de trabalho, caso as horas extras sejam prestadas pelo período de pelo menos um ano, elas passam a integrar a remuneração do empregado. Deste modo, caso o empregador decida por suprimir as horas extraordinárias, ele estará autorizado, desde que indenize o empregado no valor correspondente às horas extraordinárias prestadas e multiplicado pelo número de tempo/ano em que prestou esta jornada. (BARROS, 2011, p. 256)

Neste sentido, restou sumulado o entendimento do TST, por meio da Súmula 291:

TST – Súmula nº 291: HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (BRASIL, 2011)

Em contrapartida, existem ainda alguns fatores que não correspondem a jornada extraordinária, tais como os minutos que antecedem ou sucedem a jornada, ante o que dispõe a CLT, Art. 58, § 1º "Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários" (BRASIL, 1943) e Súmula 366 do TST.

TST – Súmula 366: Cartão de Ponto - Registro - Horas Extras - Minutos que Antecedem e Sucodem a Jornada de Trabalho

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse

limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. (BRASIL, 2003)

Além disso, o tempo utilizado para a troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, também não são considerados para computação da jornada extraordinária. No que tange a participação de cursos e treinamentos, a questão esta ainda em discussão, logo, segue-se o entendimento de Barros, no sentido de que como o empregado está a disposição do empregador e voltará com uma mão de obra mais qualificada ele deverá computar tais horas como extras. (BARROS, 2011, p.528)

3.2 INTERVALO INTRAJORNADA

Trata-se de intervalo intrajornada aquele em que o empregado não é remunerado, tendo em vista que é parte da jornada de trabalho, conforme CLT, Art. 71, § 2º, “Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho”. (BRASIL, 1943)

Importante observar que os intervalos intrajornadas que não forem usufruídos pelo empregado deverão ser pagos a título de horas extraordinárias, e não poderão ser compensados com ulteriores folgas, ou seja, ou o empregador permite o gozo do intervalo ou ele paga como hora extra.

Diante disso, cita-se Delgado, quanto ao intervalo intrajornada.

Os intervalos intrajornadas definem-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.

Os objetivos dos intervalos intrajornadas tendem a ser mais limitados do que os característicos aos demais intervalos e repousos, em decorrência dos próprios limites temporais desses curtos lapsos internos a jornada laborativa.

Sabe-se que os intervalos Interjornadas e os próprios descansos trabalhistas na semana, em feriados e em férias cumprem objetivos amplamente diversificados. (DELGADO, 2011, p. 953)

O intervalo intrajornada, situado dentro da jornada de trabalho serve primordialmente para recuperar as energias do empregado, assim, destina-se essencialmente em conservar a saúde e segurança do trabalhador. (DELGADO, 2011, p. 953 e 954)

Os intervalos intrajornada classificam-se em duas tipologias “de um lado, a classificação que os distingue em intervalos comuns e especiais; de outro, a

tipologia que os diferencia em intervalos remunerados e não remunerados”. (DELGADO, 2011, p.954)

Diante do exposto, tem-se que é imprescindível ao trabalhador gozar deste intervalo pois neste ele conseguirá resgatar sua vitalidade e espairecer sua mente, uma vez que com a mente sã e tranquila ele conseguirá exercer seu trabalho com maior qualidade e sem prejudicar sua saúde física e mental, deste modo, seguem a seguir a discriminação das tipologias citadas.

3.2.1 Intervalos comuns e intervalos especiais

Esta tipologia de intervalo se dá pelo grau de participação das categorias profissionais. (DELGADO, 2011, p.954)

Delgado (2011, p. 954), explana ainda que, “os intervalos podem ser considerados *comuns*, quando abrangentes das diversas categorias integrantes do mercado de *trabalho*, ou *intervalos especiais*, que são os característicos apenas de certa categoria profissional”.

A luz da CLT, art. 71, *caput*, caso a jornada exceda 6h diárias, o intervalo será de 1h, não excedendo 2h, conforme segue, *in verbis*:

CLT, Art. 71 “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1(uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2(duas) horas”. (BRASIL, 1943)

Mas, o parágrafo primeiro deste mesmo artigo, informa que, em não extrapolando às 6h de jornada, o empregado somente disporá de 15 minutos de intervalo intrajornada. Conforme, segue: CLT, Art. 71, § 1º “Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas” (BRASIL, 1943). Nota-se que o referido parágrafo faz também menção á jornada de 4h diárias, haja vista que o empregado que gozar desta jornada não terá direito a intervalo intrajornada.

Vale também observar os parágrafos 3º, 4º e 5º do artigo citado, uma vez que trazem informações de grande relevância. No parágrafo 3º, temos claramente que, o tempo para refeição descrito no *caput* deste artigo, somente poderá ser

reduzido pelo Ministro do Trabalho, quando se verificar que o empregador disponibiliza refeitórios organizados, conforme segue, *in verbis*:

CLT, Art. 71, § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (BRASIL, 1943)

Já no parágrafo 4º, o dispositivo faz menção a não concessão do intervalo citado, assim, caso o empregador não conceda intervalo intrajornada ao empregado, ele terá a obrigação de remunerar durante todo o período, com um acréscimo mínimo de 50%, conforme, segue *in verbis*

CLT, Art. 71, § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 1943)

Finalizando, aborda-se o parágrafo 5º, que traz questões específicas, assim, quando estiver previsto em acordo coletivo de trabalho, “[..]estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros [...]” (BRASIL, 1943), que trabalharem mais que 4h e menos de 6h, poderão ter seus intervalos fracionados, segue *in verbis*:

CLT, Art. 71, § 5º, Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. (BRASIL, 1943)

Logo, no que diz respeito ao trabalho da mulher especificamente, tem-se dois artigos da CLT para abordar o intervalo intrajornada, que seria o primeiro artigo, que concede a mulher intervalo igual a todo trabalhador, qual segue: CLT, Art. 383, “Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para

refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º”. (BRASIL, 1944)

Porém, caso a mulher estenda sua jornada para o período extraordinário, a CLT expressamente trouxe o específico art. 384 que dispõe: “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” (BRASIL, 1944). Deste modo, gozará a mulher de no mínimo 15 minutos de intervalo intrajornada para posteriormente ingressar na jornada extraordinária.

3.2.2 Intervalos remunerados e não remunerados

Delgado, (2011, p. 954 e 955) sabiamente os distingue ainda como sendo, “remunerados, que são aqueles que integram a jornada laboral do trabalhador para todos os fins, ou intervalos não remunerados, os quais não compõem a jornada laboral obreira”.

O intervalo previsto no art. 384 da CLT, que prevê um intervalo de 15 minutos antes da mulher ingressar na jornada extraordinária, trata-se de um intervalo não remunerado.

E, a exemplo de intervalos remunerados tem-se o previsto no art. 298 da CLT, que prevê um intervalo de 15 minutos a cada 3 horas de trabalho no subsolo da mina. (DELGADO, 2011, p. 955)

Vale salientar, no entanto que em sua maioria os intervalos intrajornada não são remunerados, pois não se trata de intervalo em que o empregado está a disposição do empregador. (DELGADO, 2011, p. 955)

Para finalizar este ponto, segue abaixo tabela elaborada pelo digníssimo Delgado, 2011, p. 956.

Quadro de Intervalos Intraornadas	
Intervalos Comuns	(Rem. X Não Rem.)
a) 1 hora até 2 horas (trabalho contínuo superior a 6 horas.): art. 71, CLT. OBS.: pode ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, havendo refeitórios compatíveis na empresa e inexistindo regime de sobrejornada (§ 3º, art. 71, CLT).	NRem. (art. 71, § 2º, CLT)
b) 15 minutos (trabalho de 4 a 6 horas): art. 71, § 1º, CLT.	NRem. (art. 71, § 2º, CLT)
c) Intervalo para repouso ou alimentação, com duração conforme usos e costumes da região, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 horas, relativamente ao rurícola (art. 5º, Lei n. 5.889/73). A OJ 381 da SDI-I do TST refere-se, porém, a intervalo de 1 hora, por força do Decreto n. 73.626/74.	NRem. (<i>loc. cit.</i>)
Intervalos Especiais	(Rem. X Não Rem.)
a) 10 minutos a cada 90 minutos laborados (em serviços permanentes de mecanografia — datilografia, escrituração ou cálculo).	Rem. (art. 72, CLT)
b) 20 minutos a cada 3 horas de esforço contínuo, para empregados sujeitos a horários variáveis (jornada de 7 horas), nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelegrafia.	Rem. (art. 229, CLT)
c) 15 minutos a cada 3 horas consecutivas de labor, em trabalho em minas de subsolo.	Rem. (art. 298, CLT)
d) 15 minutos, para mulher e menor, após jornada normal, antes de início de sobrejornada (arts. 384 e 413, parágrafo único, CLT).	NRem. (<i>loc. cit.</i>)
e) 20 minutos a cada 100 minutos de trabalho contínuo (1,40 horas), para trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou em movimento de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa (art. 253, CLT)	Rem. (<i>loc. cit.</i>)
f) Intervalos espontaneamente concedidos pelo empregador, não previstos em lei (Súm. 118, TST; art. 4º, CLT).	Rem. (Súm. 118, TST) ⁽²⁾

Conforme verifica-se na tabela acima, o intervalo previsto no artigo 384 da CLT, está elencado no rol dos intervalos especiais, uma vez que a ausência de fruição do mesmo acarretam no pagamento de horas extras.

3.3 EXCLUÍDOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

No capítulo II (Da Duração do Trabalho), seção II (Da jornada de trabalho), da CLT, tem-se o artigo 62, que trata daqueles que não estão inseridos no rol de empregados submetidos as regras deste capítulo.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (BRASIL, 1943)

Além destes empregados descritos no citado parágrafo da CLT, sabe-se que muitos outros não são submetidos a Consolidação e sim por Leis esparsas. Neste sentido, vale citar Carvalho.

Várias categorias de empregados mereceram tratamento diferenciado pelo sistema jurídico-trabalhista, seja mediante destaque em capítulos próprios da CLT, seja através da edição de leis dispersas. Entre aqueles, podemos referir os professores, os bancários e os telefônicos, como todos os demais trabalhadores contemplados, principalmente no que concerne à jornada de trabalho, no Título III, Capítulo II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por sua vez, médicos (Lei 3999/61) e engenheiros, químicos, arquitetos, agrônomos e veterinários (Lei 4950-A/66) são protegidos, especialmente no que toca ao salário, por leis específicas. Também há os empregados cujos contratos são regidos por regras especiais no que concerne à sua vigência ou forma, a exemplo dos atletas profissionais (Leis 6354/76 e 8672/93). (CARVALHO, 2011, p. 130)

O legislador restringiu os direitos concernentes aos cargos de confiança, tais como duração de trabalho, fixação de local de trabalho, e estabilidade decenal. Carvalho explica quem são estes empregados, fazendo menção a eles como altos-empregados, segue:

Regra geral, os altos-empregados se diferenciam por dois claros aspectos de sua atuação profissional, a saber:

I. A altos-empregados é delegado, parcialmente, o poder de comando em que está investido o empregador. Isso lhes permite estabelecer novas regras na divisão de trabalho, em estabelecimento que dirijam, cabendo-lhes ainda dar ordens em níveis elevados da hierarquia que se observa em tal estabelecimento e, nos limites deste, impor penas disciplinares. O exercício desse poder diretivo o faz um estranho entre os empregados, malgrado esteja ele, como estes, a disponibilizar sua energia de trabalho e se caracterizar, assim, como um empregado.

II. A altos-empregados é outorgado, por procuração tácita ou expressa, o poder de representar o empregador perante terceiros, a exemplo dos gerentes gerais de agência bancária, que firmam com a clientela contratos de empréstimo ou financiamento. (CARVALHO, 2011, p. 131)

Analisar-se-á, no entanto neste item, alguns dos excluídos da jornada de trabalho vejam-se:

Também estão fora do controle de jornada de trabalho os empregados que exercem funções fora do estabelecimento, ex: vendedores externos, motoristas de caminhão, etc. Doutra modo, isso não quer dizer que eles não terão sua CTPS devidamente registrada, eles terão o registro e a observação do artigo 62, inciso I, da CLT.

A lei 12.551 de 2011 alterou o Art. 6º da CLT e permitiu que se igualasse o trabalho exercido no estabelecimento do empregador ou no domicílio do empregado. Conforme segue: CLT, Art. 6º “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (BRASIL, 2011). Neste sentido, os empregados que usufruírem de sua residência como posto de trabalho, também estarão sob o regime de jornada.

Ainda, para regulamentar esta matéria o TST criou a Súmula 102, a fim de estabelecer todas as questões inerentes a este cargo.

Outro sujeito empregado que possui jornada diferenciada é o aprendiz, conforme art. 428 da CLT, conforme cita-se *in verbis*:

CLT, Art. 428, “Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”. (BRASIL, 1944)

Carvalho, explana ainda que não se pode confundir o contrato de aprendizagem com o contrato de estágio, pois possuem regras diferentes.

Não podemos confundir o contrato de aprendizagem com o contrato de estágio que é, a seu turno, regulado atualmente pela Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008.

Enquanto a aprendizagem se apresenta normalmente como uma etapa inicial da própria relação de emprego, o estágio é, por definição legal, um ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular. Ali há emprego, ou emprego preferencialmente, enquanto cá, no estágio, o que existe é uma extensão da atividade pedagógica. (CARVALHO, 2011, p. 142)

No entanto, o estagiário deverá estar frequentando ensino regular, tal como educação profissional, podendo ser obrigatório ou não, conforme o autor acima citado explana a diferença de ambos.

Enfim, é dizer que embora estejam a *aprendizagem* e o *estágio* a bendizer o art. 205 da Constituição, que concebe a educação com vistas ao desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho, possível é ressaltar notas distintivas. Como se pode perceber, a *aprendizagem* importa o ensino metódico de ofício ou ocupação propiciado por um contrato de emprego, com a colaboração de entes sociais autônomos; o *estágio* consiste, por sua vez, na preparação do estudante para o exercício de profissão, em etapa prévia à admissão no mercado de trabalho, com a colaboração de instituição de ensino público ou particular. (CARVALHO, 2011, p. 143)

Assim, visto todas as peculiaridades, conclui-se mais duas classes que não estão vinculadas ao controle de jornada.

Os trabalhadores intelectuais são outra classe de empregados que não estão vinculados ao controle de jornada, isso porque “são pessoas físicas que trabalham para uma pessoa física ou jurídica, mediante salário, e de modo não eventual, porém presente o requisito a subordinação jurídica”. (BARROS, 2011, p. 222)

Barros explana quanto a atuação dos trabalhadores intelectuais.

Os trabalhadores intelectuais são aqueles cuja atividade pressupõe uma cultura científica ou artística, como o advogado, o médico, o dentista, o engenheiro, o artista, entre outros. Eles podem exercer suas atividades reunindo os pressupostos do art. 3º da CLT, ou seja, na condição de empregados, como também executar suas funções de forma independente, como autônomos. Podem, ainda, figurar como empregadores, quando se situarem no quadro emoldurado no art. 2º, §1 da CLT. (BARROS, 2011, p. 222)

Deste modo, o trabalho intelectual é procurado muitas vezes, por aqueles que possuem pouco conhecimento profissional para atuar em determinada área, conforme explana Barros.

Sucedem que, em uma sociedade como a atual, caracterizada pela racionalização do trabalho, com a conseqüente especialização da mão de obra, o empregador nem sempre possui superioridade ou igualdade de conhecimentos profissionais em relação ao empregado, mesmo porque, cada vez mais, as contratações recaem sobre pessoas que possuem um grau de conhecimento em determinada profissão (know-how) do qual o empregador não é detentor. Nasce daí o que se chama de "subordinação

técnica invertida", frequentemente presente nas relações de trabalho intelectual.

A debilidade do critério da subordinação funcional do empregado em relação ao empregador não supõe a eliminação da relação de emprego, mas mera insuficiência desse critério em certas situações, principalmente quando envolve trabalhos intelectuais. (BARROS, 2011, p. 223)

O advogado é considerado trabalhador intelectual e pode exercer sua atividade como autônomo ou como empregado, tendo em vista que ele pode prestar serviços internos a uma empresa, ainda que não lhe caiba bater o ponto, estará a disposição para quando necessário.

O advogado empregado poderá exercer a profissão em 4 horas contínuas e 20 semanais, como poderá também ser fixada no máximo de 8 horas diárias e 40 semanais, desde que prevista em acordo individual ou convenção coletiva, conforme dispõe o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil. (CAVALCANTI, 2013, p. 1020)

O vínculo empregatício estará também caracterizado quando o advogado trabalhar como autônomo, mas esteja vinculado a uma empresa. Estes fatores evidenciam-se ao passo que o advogado recebe salário mensal. (BARROS, 2011, p. 229-230)

Outros dois cargos que estão desvinculados do controle de jornada é o médico e o dentista, pois podem exercer suas profissões como autônomos e como empregados, pode-se dizer que são eles quem dirigem seu tempo e trabalho, mas, existem aqueles que exercem sua função mediante subordinação e salário, mesmo que trabalhem em seu consultório. O engenheiro e o jornalista possuem estas mesmas características, podendo exercer suas funções como autônomo ou como empregado. (BARROS, 2011, p. 230-231)

Dispõe a Lei 3.999/61, em seu art. 12, que o médico terá uma jornada de 2 á 4 horas diárias, mas, isso não quer dizer que a partir da 4ª diária ele deverá receber horas extraordinárias, porém ante a Súmula 370, ele receberá horas extras apenas após a 8ª diária. Ressalta-se ainda que os médicos terão um repouso de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho. (CAVALCANTI, 2013, p. 1123)

A jornada de trabalho dos artistas é um tanto peculiar, uma vez que, aqueles que exercerem a função de fotógrafo, radio difusor ou fizer gravações, terá a jornada limitada a 30 horas por semana e máximo de 6 horas diárias; no cinema seguir-se-á a mesma regra citada anteriormente; no teatro será dividido pelas

seções que poderão ocorrer no máximo 8 vezes por semana; no circo, a jornada será de no máximo 36 horas semanais e 6 horas dia; para a dublagem limita-se 40 horas semanais e 6 horas dia. (CAVALCANTI, 2013, p. 1044)

Já o artista que é assegurado pela Lei 6.533/78, qual poderá executar sua função de forma autônoma, ou subordinada, e desta forma estará sob o poder diretivo do empregador que determinará tempo, local e outras peculiaridades referentes a seu serviço. (BARROS, 2011, p. 235)

O músico não diferente dos outros profissionais acima citados, também poderá optar em exercer sua atividade de forma subordinada ou autônoma, vale ressaltar que, "estará sob a égide desses preceitos o músico que trabalha individualmente ou em orquestra, conjunto ou banda de determinada empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação". (BARROS, 2011, p. 236)

Por fim, aqueles que trabalham no ramo de informática também estão nas mesmas condições de que os aqui acima citados. "Já no tocante aos empregados que trabalham com informática, deverão não mais executar tarefas precisas, mas alcançar metas e concluir projetos para os quais dispõe de grande independência operacional". (BARROS, 2011, p. 236)

Por todo o exposto, se tem que existe uma gama de profissionais que estão excluídos do controle de jornada, porém isso não quer dizer que não poderão estar sob um vínculo empregatício, uma vez que o que os difere dos demais empregados é a forma de controlar os horários.

3.4 TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno é realizado por trabalhadores urbanos e rurais, no que se refere ao empregado urbano, ele realizará trabalho noturno quando sua jornada se realizar no período das 22h às 5h no mínimo, importante salientar que a hora noturna para o direito equivale a 52 minutos e 30 segundos, conforme CLT, Art. 73, "Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna" (BRASIL, 1943).

Já para os trabalhadores rurais, considera-se trabalho noturno aquele executado no período de 21 horas até 5 horas do dia seguinte na lavoura e no

período entre 20 horas e 4 horas do outro dia, para aqueles que trabalham na pecuária. Os trabalhadores rurais terão adicional noturno de 25% sobre a hora normal, importante salientar que para esta classe de trabalhadores não existirá qualquer redução referente a hora trabalhada, como acontece para os trabalhadores urbanos. (BARROS, 2011, p. 542)

Dispõe a CLT, art. 73, § 4º, que "nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos" (BRASIL, 1943). Logo, será considerada a hora noturna e o início e fim do período noturno.

Importante observar que o trabalho da mulher antes era proibido hoje já não possui nenhum tipo de restrição ante a Constituição Federal de 1988, conforme se verifica na SEÇÃO II, título "DO TRABALHO NOTURNO", no revogado Art. 379, assim estava transcrito, "É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte". (BRASIL, 1944), conforme Delgado.

O trabalho noturno das mulheres não tem, contudo, qualquer restrição especial. As vedações e exigências dos arts. 379 e 380 da CLT (proibindo, inclusive, o trabalho noturno da mulher maior de 18 anos, salvo em empresas ou em atividades industriais) já não poderiam produzir efeitos após 5.10.88, em face de se chocarem frontalmente com o texto constitucional surgido (art. 5º, caput, e inciso I; art. 7, XX, CF/88). Estavam, pois, tacitamente revogadas (ou não recebidas) pela Constituição de 1988. De todo modo, a subsequente Lei n. 7.855, de 1989, veio produzir a revogação expressa desses dispositivos discriminatórios. (DELGADO, 2012, p. 945)

Para os bancários o trabalho noturno é expressamente proibido pela CLT, que os dá permissão para trabalhar das 7h às 22h, com intervalo de 15 minutos, conforme CLT, Art. 224, § 1º, "A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação" (BRASIL, 1943). Delgado esclarece esse ponto, conforme a seguir.

O trabalho noturno é proibido, regra geral, no segmento bancário (art. 224, § 1º, CLT). Mas a própria CLT já estabelece inúmeras exceções à regra geral que enuncia. A vedação, portanto, não se aplica aos trabalhadores exercentes de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou ocupantes de outros cargos de confiança, desde que observada a percepção de gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (§ 2º do art. 224). Legislação posterior ampliou o rol de exceções.

Nesse contexto, também não se aplica a vedação celetista aos empregados executores de tarefa pertinente ao movimento de compensação de cheques ou pertinente à computação eletrônica (art. 1a, caput, Decreto-Lei n. 546, de 1969). Somem-se a esses casos anteriores os “casos especiais de atividade bancária de outra natureza, mediante autorização do Ministro do Trabalho e da Administração” (art. 1º, § 4a, Dec.-Lei n. 546/69). (DELGADO, 2012, p. 945)

Carvalho aclara quanto à prorrogação da jornada noturna.

O §5º do artigo 73 da CLT prescreve: "Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo". Não está o dispositivo a tratar de prorrogação de jornada normal, mediante a prestação de horas extras, em meio ao horário noturno. Cuida a norma, em vez disso, de prorrogação da jornada noturna, ou seja, do labor que, estendendo-se por toda a noite, avança além das 5h.

Nada mais justo que o labor que prolongado até depois das 5h seja remunerado com o adicional noturno, pois a fadiga e o desconforto se acentuam ao passar das horas, sendo turva a luz do sol aos olhos que reclamam o sono indormido. Ante a dicção legal, o adicional e também a redução ficta da hora noturna – todo o capítulo, enfim – são devidos na prorrogação da jornada noturna. (CARVALHO, 2011, p. 41)

Segundo Carvalho o legislador decidiu por prescrever um regime especial para os advogados e os portuários, sendo que para estes a hora noturna é normal, porém inicia às 19 horas e se estende até às 7 horas do outro dia, já os advogados, o período inicia às 20 horas e vai até às 5 horas no dia seguinte, com um acréscimo de 25%, neste sentido, segue.

Ocorre de o legislador prescrever um regime especial para o trabalho noturno de algumas categorias, a exemplo daquelas compostas por trabalhadores portuários e por advogados.

No que concerne aos portuários, a orientação jurisprudencial n. 60, I da SDI 1 do TST exaure a interpretação da Lei 4.860/65 ao recomendar: “A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos”.

Quanto aos advogados, o art. 20, §3 da Lei 8.906/94 prevê, em benefício dos advogados empregados, que “as horas trabalhadas no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento”. (CARVALHO, 2011, p. 43)

Barros esclarece que segundo especialistas, o trabalho noturno deveria ser extinto por completo, uma vez que prejudica a saúde do trabalhador, conforme abaixo.

Ainda no tocante ao trabalho noturno, cumpre esclarecer que as especialistas em ergonomia concluíram que ele ocasiona maior fadiga do

que aquele realizado durante o dia, pois há uma coincidência entre a ativação biológica e o horário de trabalho e entre a desativação cerebral e o sono. Logo, quem trabalha em estado de desativação noturna desenvolve esforço maior para a execução do mesmo trabalho. Além disso, o sono em estado de ativação cerebral é menos reparador. Em consequência, surge a fadiga, que poderá gerar redução do rendimento do profissional e aumento da gravidade de acidentes de trabalho. Se a fadiga tornar-se crônica, provoca muitas vezes, enfermidade psicossomática. Por outro lado, quando o trabalho noturno é alterado, poderá provocar transtornos digestivos capazes de evoluir independentemente ou de combinar-se com a enfermidade psicossomática. (BARROS, 2011, p. 543)

A mesma autora assevera que realmente existem empresas que não podem suspender seus trabalhos e dispensar todos os funcionários, então a solução para isso seria a redução da jornada para que o funcionário tenha uma melhor qualidade de vida, assim estará sempre de acordo com as regras exigidas para a saúde do trabalhador.

Esse tipo de trabalho fica ainda mais grave quando o trabalhador possuir mais que 45 anos, pois ele suporta menos, e neste caso recomenda-se que o trabalhador seja afastado do trabalho noturno. (BARROS, 2011, p. 545)

Conforme visto acima, a jornada noturna que por si só já é prejudicial a saúde do trabalhador, se torna ainda mais gravosa quando praticada por trabalhadores com mais de 45 anos, por já estarem com a saúde mais sensível.

Para fins de regulamentar o trabalho noturno a Organização Internacional do trabalho instaurou a Convenção 171, que trata do trabalho noturno, porém apenas trabalho noturno urbano, estando excluída desta os trabalhadores da agricultura, pecuária, pesca e transportes marítimos e navegação, conforme art. 2º, item 1 (um) da Convenção 171 da OIT. (CARVALHO, 2011, 545)

Nascimento, 2011, p. 781, dispõe que em havendo turnos ininterruptos de revezamento, o trabalhador deverá efetuar sua jornada de no máximo 6 horas diárias, conforme a inteligência do art. 7, inciso XIV, da CF/88. Ele explana ainda que “Turnos ininterruptos são jornadas rotativas, sem fixação de horários, de modo que o empregado sempre prestará serviços em períodos diferentes”. (BRASIL, 1988)

Deste modo, independentemente, o trabalhador poderá ter seu revezamento toda semana ou a cada quinze dias, em qualquer turno do dia.

Deste modo, cita-se Delgado quanto aos turnos ininterruptos.

Ao criar a Constituição de 1988 jornada especial para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (seis horas por dia), reabriu-se, de certo

modo, o debate acerca da aplicação (ou não) da hora ficta noturna no cálculo dessa jornada especial.

Mas não há como a posição restritiva prosperar, uma vez que o labor à noite permanece, também em tais casos (e aqui talvez até em maior nível), mais desgastante do que o labor durante o dia, ensejando tratamento jurídico compatível. Além disso, os fundamentos que deram suporte às leituras jurisprudenciais das Súmulas 213 e 214, do STF, e antigo Enunciado 130, do TST, mantêm-se válidos, em face da nova Constituição (art. 7º, IX, CF/88). (DELGADO, 2012, p. 944)

Importante ressaltar que ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, conforme a inteligência da CLT, Art. 404, "Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas" (BRASIL, 2014), e Constituição Federal, art. 7º, inciso XXXIII, "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos". (BRASIL, 1944)

Assim, para aqueles que a lei permitir efetuar o trabalho noturno, a legislação prevê também alguns benefícios quais Nascimento explana.

O adicional noturno: a) é de 20% sobre o salário contratual, devido pelos serviços prestados após as 22 horas, nos centros urbanos; b) nos horários de sistema de revezamento é devido pela hora noturna; c) pago com habitualidade, integra a remuneração-base para os cálculos de 13º salário, férias etc. (STST n. 60); d) é devido ao vigia noturno, também; e) a transferência para o período diurno implica a sua perda (STST n. 265); f) pago com habitualidade, integra o salário (STST n. 60) e é devido quanto às horas prorrogadas (STST n. 60). E enquanto percebido, integra a remuneração para todos os efeitos legais (STST n. 139). (NASCIMENTO, 2011, p. 835)

Deste modo, para aqueles que trabalharem no período noturno de forma fixa ou esporádica, receberão um adicional noturno de 20% sob o salário fixado em CTPS, conforme citação de Nascimento, feita acima.

4 O ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Frisa-se, no entanto que o art. 384 da CLT, disposto no capítulo que trata do trabalho da mulher, prevê que, antes de dar início a jornada extraordinária, a mulher deverá gozar de um intervalo intrajornada de 15 minutos obrigatoriamente, para a preservação e cuidado de sua saúde física, mental e biológica.

Deste modo, caso esta norma não seja devidamente cumprida o empregador será penalizado com o pagamento deste intervalo a título de horas extraordinárias.

No entanto, esta norma foi adicionada a CLT em 1944, momento antes da Constituição Federal vigente que foi promulgada em 1988, diante disso grande debate existe quanto a constitucionalidade ou não da norma uma vez que a Constituição de 1988 trouxe imperialmente o Princípio da Igualdade.

Assim, ante este princípio muitos artigos da CLT foram revogados, e não obstante discutem atualmente a jurisprudência e a doutrina quanto à recepção ou não desta norma pela Constituição Federal de 1988, ponto este que será explanado claramente nos itens a seguir.

4.1 DA APLICAÇÃO AMPLIATIVA DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

A primeira corrente entende que a aplicação desta norma deveria ser ampliativa, ou seja, aplicá-la à mulher e ao homem, amparados pelo fato de que ambos necessitariam de um descanso antes das prorrogações de jornada, veja-se.

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. (ESCOBAR, 2011)

Conforme visto no capítulo anterior a jornada extraordinária prejudica a saúde do trabalhador, e por este motivo, esta corrente entende que todos os trabalhadores necessitariam de um descanso prévio à jornada extraordinária.

Verifica-se que, por ser a prorrogação de jornada prejudicial ao trabalhador, deve a mesma ser utilizada com extrema parcimônia e combatida pela legislação nacional.

Daí justificar-se a aplicação do art. 384 da CLT tanto para homens, como para mulheres, posição a qual me filio, pelos imediatos motivos: princípio da norma mais benéfica e da proteção ao trabalhador.

Quanto ao art. 384 da CLT, não há razão para deixar de aplicá-lo, primeiro, porque está, expressamente, previsto em lei. Segundo, porque, em obediência ao princípio da norma mais benéfica, não há como excluir a sua aplicação. Terceiro, por que ele está de acordo, também, com o objetivo do Direito do Trabalho de oferecer condições melhores para os trabalhadores. E, quarto, porque atende ao postulado constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII, do art. 7º). Assim, por aplicação do princípio isonômico, não se deve pensar na inaplicabilidade dessa norma e sim na sua aplicação também para os homens. (JUNIOR, 2008, p. 06 e 07)

Neste sentido entende-se que ao invés de ir-se ao retrocesso e revogar a norma, deve-se aplicar o princípio da igualdade previsto no art. 5º, inciso I, da CF/88 e estender este direito aos homens, conforme explana Viola:

Assim, o Capítulo III, do Título III da CLT que trata da proteção da mulher há de ser interpretado à luz da nova ordem constitucional, sem se esquecer do princípio da proteção orientador maior do Direito do Trabalho bem como das garantias constitucionais previstas nos incisos XX e XXX, do art. 7º da CF/88.

Nessa senda, o que se quer nesse presente estudo não é a destituição ou revogação do artigo 384 da CLT, mas sim que o referido dispositivo como foi recepcionado pela constituição, se evolucione de acordo com a sociedade, se aplicando tanto para homens como mulheres em razão do Princípio da Isonomia previsto no art. 5º, I, CF/88. Levando-se em consideração que temos de um lado, a impossibilidade de efetuar qualquer discriminação entre os seres humanos por razão de sexo (art. 5º, I), e o art. 7º, XXX, consagrado a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. (VIOLA, 2013)

Assim, analisando os entendimentos jurisprudenciais, percebe-se que o entendimento de estender a norma ao homem também vigora. Conforme entendimento do TST, ano de 2010.

RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DA MULHER. PRORROGAÇÃO DE JORNADA. INTERVALO PARA DESCANSO. ARTIGO 384 DA CLT. I - Conquanto homens e mulheres, à luz do inciso I do artigo 5º da Constituição, sejam iguais em direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade biossocial. II - Inspirado nela é que o legislador, no artigo 384 da CLT, concedeu às mulheres, no caso de prorrogação da jornada normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período de sobre trabalho, cujo sentido protetivo, claramente discernível na ratio legis da norma consolidada, afasta, a um só tempo, a pretensa agressão ao princípio da isonomia e a vantajada ideia de capitis deminutio em relação às

mulheres. III - Aliás, a se levar às últimas consequências o que prescreve o inciso I do artigo 5º da Constituição, a conclusão então deveria ser no sentido de se estender aos homens o mesmo direito reconhecido às mulheres, considerando a penosidade inerente ao sobretrabalho, comum a ambos os sexos, e não a que preconizam aqui e acolá o princípio da isonomia, expresso também no tratamento desigual dos desiguais na medida das respectivas desigualdades, prestar-se como fundamento para a extinção do direito consagrado no artigo 384 da CLT. IV - Nesse sentido, consolidou-se a jurisprudência desta Corte, no julgamento do Processo nº TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Pleno do dia 17.11.2008, em acórdão da relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. V - Recurso provido. (grifo nosso) (BRASIL, 2014a)

Deste modo, para não tratar de forma desigual, a jurisprudência e a doutrina passaram a aplicar o direito previsto no artigo 384 da CLT, aos homens e as mulheres, assim, ele seria recepcionado e aplicado de forma igual aos gêneros.

Neste sentido ampliativo entendeu o Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, recentemente.

ART. 384 DA CLT. INTERVALO ANTECEDENTE À PRESTAÇÃO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO - COMPATIBILIDADE COM AS MUDANÇAS NO MEIO SOCIAL - ALTERAÇÃO DA FINALIDADE DA NORMA, REDEFINIDA NO TEMPO - MUTAÇÃO INTERPRETATIVA. INTERPRETAÇÃO EVOLUTIVA DA LEGISLAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO - DISCRIMINAÇÃO POSITIVA FAVORECEDORA DA MULHER QUE NÃO MAIS SE JUSTIFICA. EXTENSÃO AO HOMEM - APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 71, PAR.1º DA CLT - INCIDÊNCIA DE PRINCÍPIOS E NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO - APLICAÇÃO CONCOMITANTE DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE DE TRATAMENTO (ART. 5º, I e ART. 7º, XXX), DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL (ART. 7º, CAPUT), DA PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII) E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III). EFICÁCIA HORIZONTAL OU PRIVADA E MÁXIMA EFETIVIDADE POSSÍVEL DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. Sem olvidar da atual jurisprudência do C. TST na matéria e ciente da repercussão geral do tema, tratado no Recurso Extraordinário (RE) 658312 perante o E. STF, algumas vantagens femininas, ligadas diretamente ao sexo, mas sem relação com a capacidade procriadora ou com as exigências sociais contemporâneas, anteriormente necessárias dentro do contexto em que surgiram, atualmente podem colocar as mulheres em situação de vulnerabilidade diante do empregador, quando comparadas aos trabalhadores do sexo masculino, e ainda comprometer a participação feminina na força de trabalho global da empresa, com consequências que, no contexto atual, não mais se justificam. Esse parece ser o caso atual do intervalo para repouso mencionado no art. 384 da CLT, se interpretado em sua literalidade. Partindo-se de premissa vinculada aos princípios da igualdade de tratamento homem-mulher, da vedação do retrocesso social, da proteção à saúde do trabalhador e da dignidade da pessoa humana e inspirando-se de princípios oriundos das Convenções 100 e 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, a melhor alternativa é a readequação da regra inscrita no art. 384 da CLT à realidade, concedendo-lhe o mesmo efeito da regra do art. 71, par.1º da CLT, para considerar que trabalhadores de ambos os sexos têm direito ao intervalo antecedente ao

trabalho suplementar de 15 minutos, especialmente em época de intensificação de trabalho e de concentração de tarefas, o que ocorre sem distinção de sexo. O respeito ao intervalo anterior à prestação do trabalho extraordinário deve ter igual ou maior atenção do que o ao intervalo intrajornada. Trata-se, antes de tudo, de reconhecimento da superioridade da Constituição em face da rigidez infraconstitucional, que, por sua vez, se submete a mutações legislativas, com alteração do significado, do alcance e do sentido de suas regras, sempre dentro dos limites da Constituição. A ratio legis do art. 384, assim como do art. 71, par.1º da CLT, parecem, nesse ponto, terem sido redefinidas com o tempo, de modo a preservar a saúde de todo trabalhador, indistintamente de seu sexo ou orientação sexual, legitimando as regras ainda mais e atingindo, com maior efetividade, o ideário da preservação da dignidade da pessoa humana. **Sendo habitual a existência de sobrelabor e considerando o fato incontroverso de que não foi concedido o descanso assegurado no artigo 384 da CLT, não merece reparo a r. sentença que acresceu à condenação o pagamento de 15 minutos extras diários pelo desrespeito ao intervalo previsto no art. 384 da CLT, com os devidos reflexos. (grifo nosso) (BRASIL, 2014b)**

Vê-se ante os entendimentos citados que há juristas e doutrinadores que entendem atualmente que a norma é constitucional e não foi revogada pela Constituição Federal de 1988 e por este motivo, visando o bem estar e a saúde do trabalhador, ela deve ser aplicada ao homem e á mulher na mesma medida.

TRT-PR-02-03-2012 TRABALHO NOTURNO. PRORROGAÇÃO DIURNA. CONTINUIDADE DA INCIDÊNCIA DO ADICIONAL E DA HORA REDUZIDA. A Constituição, no inciso IX do art. 7º, reconhece como direito fundamental a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Dando concretude a esse comando, estabelece o art. 73 da CLT que o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. É entendimento desta C. 4ª Turma de que é devido o pagamento do adicional noturno e a redução da hora noturna para o trabalho desenvolvido após as 05h00, uma vez que, nessas condições, o trabalhador continua a sofrer os mesmos desgastes a que estava antes submetido. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. EXTENSÃO AO HOMEM. O art. 384 da CLT, ao estipular intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário, visa a defesa do bem estar físico e psíquico e a segurança dos trabalhadores de ambos os sexos. A penosidade inerente ao trabalho extraordinário exige a extensão do intervalo do art. 384 da CLT aos homens, em obediência ao princípio da isonomia preconizado no inciso I do art. 5º da Constituição Federal.(grifo nosso)(BRASIL, 2014c)

Valemo-nos destas bases para entender as situações existentes perante a aplicação ou não do artigo 384 da CLT, neste capítulo se tem que muito embora não seja aplicada com frequência, os tribunais regionais e o TST estendem a norma aos homens para fins de extinguir a possibilidade de desigualdades de sexos.

4.2 DA NÃO RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS PELA CRFB/88

De outro modo, há aqueles que entendam que a norma não foi recepcionada pela CRFB/88, ante o princípio da isonomia, seguem a seguir tais posicionamentos. Veja-se.

Em face da igualdade preconizada nos arts. 5a, I, e 7ª, XX da CRFB, não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória concernente a jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial. Por este motivo, foi cancelada a Sumula 108 do TST. Em face disto, aplica-se a mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas com sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto etc.), pois neste caso não se estará discriminando e sim protegendo-a. (CASSAR, 2008, p. 553)

Martins explana ainda que não se deve tratar a mulher com diferença de tratamento a não ser em casos de gravidez, segue.

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. (MARTINS, 2014, p. 220)

No entanto, Garcia complementa o entendimento de Martins dispondo que caso este artigo seja recepcionado pela Constituição Federal de 1988, a mulher sofrerá grande discriminação, tendo em vista que o empregador irá optar por contratar colaboradores do sexo masculino, pois ao contratar uma mulher ele teria que observar mais este “gasto”.

De acordo com o art. 384 da CLT, 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”.

No entanto, essa previsão, destinada apenas ao trabalho da mulher, confere tratamento diferenciado e protecionista, ausente para o homem, o que não se mostra razoável na atualidade, afrontando o preceito constitucional da igualdade (art. 5º, inciso I e art. 7º, inciso XXX), podendo gerar até mesmo a indesejada discriminação na contratação do trabalho da mulher, vedada pelo art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988. (GARCIA, 2013, p. 1024)

Neste norte entende o TRT 1ª Região, ante a isonomia prevista no Art. 5º, inciso I, da Constituição Federal Brasileira.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. Prevê o artigo 384 da CLT que, antes de se começar a prestação de horas extras, a trabalhadora terá direito a um intervalo de 15 (quinze) minutos. Todavia, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres estabelecida no artigo 5º, I, da Constituição Federal, entende-se que tal norma foi tacitamente revogada. Indevidas as respectivas horas extras. (BRASIL, 2014d)

Destaca ainda a recente jurisprudência do Egrégio TRT 1ª Região que entendem de forma majoritária que a norma foi revogada pela Constituição Federal, por ferir o princípio da Igualdade entre homens e mulheres. Conforme segue:

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, 2014e)

O TRT 2ª Região, tem entendido da mesma forma que o Tribunal acima referido pois afirma que o art. 384 da CLT foi revogado pela CRFB/88 pois estaria tratando homens e mulheres de forma desigual, e, sendo assim nada justificaria a aplicação da norma á mulher.

Intervalo. CLT, 384. Trabalho da mulher. O art. 384 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal. Nada justifica, à vista da igualdade entre os sexos, consagrada pela Constituição Federal de 1988, normas que, sem critério lógico, estabeleçam desigualdades entre homens e mulheres. Nada obstante, outro é o entendimento que tem prevalecido nesta 11ª Turma, na esteira de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso da autora que se dá provimento, nesse ponto. (BRASIL, 2014f)

Entende Ortiz que o referido artigo não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, tendo em vista que sua recepção é insustentável, e a terceira corrente entende ser um retrocesso pois acaba discriminando o trabalho da mulher.

Três correntes se formaram, a saber:

1ª) O artigo nº 384 da CLT, editado antes da Constituição de 1988, por esta não foi recepcionado, pois estabelece manifesta distinção entre gêneros, ferindo o direito à igualdade de tratamento explicitado no artigo 5º, I, no capítulo de direitos e garantias fundamentais;

2ª) O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela atual Constituição, porque é norma que visa à proteção à saúde e higiene do trabalho (norma de ordem pública), e em face do próprio princípio da igualdade / isonomia, é direito que deve ser estendido ao trabalhador do sexo masculino;

3ª) A norma celetista em questão foi recepcionada pela atual Constituição mas é vigente somente para a trabalhadora (sexo feminino), considerando sua peculiar fragilidade física quando submetida a esforço adicional em horas suplementares. Proclama a outra faceta da igualdade, que é tratar diferentemente os desiguais na medida de suas desigualdades, por isso topograficamente inserida na CLT no capítulo da Proteção ao Trabalho da Mulher.

Pois bem. Penso eu no meu modesto sentir que a melhor corrente é a primeira acima enumerada. E explico:

A segunda corrente me parece insustentável à medida que é regra comezinha no ordenamento pátrio que cláusulas e condições benéficas devem ser interpretadas restritivamente, ex vi o artigo 114 do Código Civil.

Já em relação à terceira corrente, entendo haver silencioso retrocesso até mesmo na própria avaliação da capacidade produtiva da mulher trabalhadora.

Hoje em dia, não pode ser ignorada a tendência mundial da capacidade produtiva, que cada vez mais se concentra no terceiro setor – o de prestação de serviços. A atividade industrial (setor secundário), centrada na automatização e na desvinculação da mão de obra operária, impulsiona o deslocamento da força de trabalho para o setor que exige maior qualificação, e conseqüentemente, menos dependência da força física em si.

Perceba a inversão de premissas: neste cenário, ao admitirmos que a mulher (e o homem não) precisa de 15 minutos de pausa para adentrar na jornada extraordinária, soa como se a mulher intelectualmente ressentisse de inferioridade peculiar ao gênero, quando na verdade o que se tem visto é justamente o contrário. (ORTIZ, 2010)

Deste modo, entende o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná recentemente que a norma foi revogada pelo art. 5, inciso I, da CF/88, por se tratar de norma discriminatória a mulher.

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, 2014g)

Conforme o exposto acima, se tem que o referido tribunal juntamente com os outros citados entendem que está norma foi revogada pela Constituição Federal de 1988 brasileira ante o princípio da isonomia.

INTERVALOS DO ART. 384 DA CLT. A disposição do art. 384 da CLT não foi recepcionada pela CF/88 por representar entendimento do legislador da primeira metade do século passado, inserido numa realidade de desigualdade formal entre homens e mulheres, cuja aplicação nos dias atuais constituir-se-ia em forma de discriminação de gênero, conduzindo à inevitável afronta ao princípio da igualdade entre homens e mulheres, capitulado no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. (BRASIL, 2014h)

E ainda, que do inteiro teor se retira, se tem que “Sinalo que a decisão ora proferida atende ao disposto no art. 7º, XXX, da CF, que veda o tratamento desigual em razão do gênero”. (BRASIL, 2014h)

Este mesmo tribunal entende ainda que sim, as mulheres possuem direitos diferenciados dos homens, porém são direitos dados em função de ser mãe e não em função de gênero, conforme segue:

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. A Constituição, ao estabelecer a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, previu situações especiais nas quais a mulher recebe tratamento diferenciado do homem não em função da sua condição de mulher, mas de mãe, tais como

na licença e estabilidade provisória da gestante (arts. 7º, XVIII, XX e 10, II, b, do ADCT). Não estabeleceu direitos especiais em função do sexo do trabalhador. No mesmo sentido, ou seja, da igualdade entre homens e mulheres, deve ser apreciada a legislação infraconstitucional no que diz respeito à duração e condições de trabalho da mulher, tendo-se por revogado o art. 384 da CLT. Recurso da reclamante não provido no item. (BRASIL, 2014i)

Conforme visto neste item, a solução encontrada por estes nobres julgadores e doutrinadores foi não aplicar aos homens e não aplicar as mulheres, isso porque caso fosse aplicado a somente o gênero feminino, afrontaria o direito da igualdade previsto no artigo 5, inciso I da Constituição Federal Brasileira.

Estes, eméritos julgadores e doutrinadores não negam a existência de direitos apenas do gênero feminino, porém, deixam claro que os direitos “a mais” que teriam as mulheres correspondem a maternidade, ao carregamento de peso, mais não em função do sexo.

4.3 DA RECEPÇÃO DO ART. 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS PELA CRBF/88

Existe grande discussão acerca da recepção ou não do art. 384 da CLT pelo art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988. Este primeiro posicionamento acata a recepção do artigo citado pela Constituição Federal de 1988, veja-se o posicionamento de Delgado.

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 entanto, Delgado observa com maestria o ponto que a mulher necessita de tratamento diferenciado não somente em casos de gestação, pois para

a mulher, o não gozar de 15 minutos antes da prorrogação da jornada, trará a ela um grande prejuízo mental, psicológico e físico.

Nascimento esclarece ainda que “Se forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares (CLT, art. 384)”. (NASCIMENTO, 2011, p. 913)

Adentrando nos entendimentos jurisprudenciais, se tem que os Tribunais aplicam o pagamento de horas extraordinárias ante a não fruição do intervalo previsto no art. 384 da CLT, assim, conforme entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, o dispositivo foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, conforme o disposto:

RECURSO ORDINÁRIO. MULHER. INTERVALO DE PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. HORAS EXTRAS. A não observância do intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário previsto no art. 384 da CLT enseja o pagamento do período correspondente como extra, visto que o artigo supramencionado foi recepcionado pela Constituição Federal. (BRASIL, 2014j)

Logo, Basile neste sentido aclara que mesmo o dispositivo sendo recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ele não deverá ser aplicado ao homem, conforme segue.

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. (BASILE, 2011, p. 65)

Leite explana ainda que muitos artigos da CLT foram revogados em decorrência da vigência da Constituição Federal de 1988, porém, o art. 384 da CLT, não está no rol dos artigos que foram revogados pela Constituição de 1988 e por este motivo é constitucional e aplicável nos dias atuais.

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. (LEITE, 2000, p. 395)

O entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho é de que a norma foi devidamente recepcionada pela Constituição Federal de 1988 e aplicável somente às mulheres, e inaplicável aos homens ante a regra dita por Aristóteles, “Devemos *tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais*, na medida de sua desigualdade”. (ARISTÓTELES, 1991, p. 102)

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 elástico da jornada. (BRASIL, 2014k)

O TST frisa ainda que tal recepção se dá para amenizar o discrimen que ainda existe no mercado de trabalho entre os sexos masculino e feminino.

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. REFLEXOS. **De acordo com o entendimento desta Corte, o intervalo previsto no art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e o seu descumprimento importa no pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador.** Com efeito, a remuneração das horas extras é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei (Súmula n.º 264 do TST), repercutindo nas demais verbas trabalhistas, nos mesmos moldes da supressão ou concessão parcial do intervalo intrajornada previsto no art. 71, § 4.º, da CLT. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (BRASIL, 2014l) (grifo nosso)

Vale ressaltar que tão grande é a importância de a mulher fruir dos 15 minutos de descanso antes de entrar na jornada extraordinária, que o TST frisa em sua jurisprudência que destaca-se que o “descumprimento importa no pagamento de horas extras correspondentes àquele período, tendo em vista tratar-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalhador”.

RECURSO DE REVISTA. 1. INTERVALO PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER. **Nos termos da jurisprudência desta Corte superior, a disposição contida no artigo 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras.** Por essa razão, faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Precedentes. Recurso de

revista não conhecido. 2. DESCONTOS INDEVIDOS. Conforme consignado pelo Tribunal de origem, a norma coletiva autorizava o desconto a título de "DESC. ASSIS SISSAÚDE 2009", desde que prévia e expressamente autorizado. Todavia, registra o Regional que -não consta dos autos a respectiva autorização da reclamante-. Assim, diante do contexto fático delineado pelo Regional, insuscetível de revisão nesta Instância extraordinária, a teor da Súmula 126 do TST, incólume o art. 7º, XXVI, da CF. Recurso de revista não conhecido. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. REQUISITOS. Segundo a diretriz das Súmulas 219 e 329 do TST, na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a quinze por cento, não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Recurso de revista conhecido e provido. (grifo nosso) (BRASIL, 2014m)

Frisa-se o ponto primordial da decisão acima citada, que embora a igualdade entre homens e mulheres, o art. 384 da CLT, traz uma diferenciação de aspectos fisiológicos apenas, tendo em vista que a mulher ao prestar horas extras, ela terá um desgaste superior ao homem.

Ressalta-se no entanto, que este entendimento é válido, uma vez que as mulheres atualmente possuem o trabalho de casa, os cuidados com a família e o trabalho fora de casa, fazendo com que ela tenha dupla ou tripla jornada, o que raramente é feito pelo homem, deste modo, em observância a este ponto que o TST decidiu que cabe apenas as mulheres o intervalo referido.

Não obstante, com base em todo o citado, o tribunal Regional do Paraná entende que esta recepção existe e é exceção, pois está de acordo com a proteção da saúde da mulher.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. NORMA PROTETIVA APLICÁVEL APENAS ÀS MULHERES. O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição de 1988, porém apenas em relação às mulheres. A norma é de exceção, pois leva em conta as suas características fisiológicas, não podendo ser estendida aos homens. Se as condições biológicas e orgânicas entre homem e mulher não são iguais, impossível acolher a pretensão do autor. Por esta razão, não tem direito o empregado do sexo masculino ao intervalo previsto no art. 384 da CLT. Recurso do autor a que se nega provimento, no particular. (BRASIL, 2014n)

Conforme dito acima, esta recepção é exceção pois mulher somente usufrui do direito ao intervalo, por ter um desgaste maior, por ter características peculiares que não se estendem aos homens.

Neste sentido proferiu seu entendimento o Tribunal Regional do Rio Grande do Sul.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. A concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade contido no art. 5º da Constituição, tendo vigência plena a norma consolidada. Provimento do recurso da reclamante. (BRASIL, 2014o)

Estes entendimentos tem vigorado na atualidade ante a grande discriminação que a mulher ainda vem sofrendo, mesmo com o passar dos anos, com tantas conquistas, a mulher ainda passa por grandes dificuldades no mercado de trabalho, conforme pesquisa feita pelo Conselho Nacional de Justiça neste ano de 2014, parte das Magistradas acredita enfrentar mais problemas no exercício da magistratura, veja-se.

UM TERÇO DAS MAGISTRADAS ACREDITA ENFRENTAR MAIS DIFICULDADES QUE JUÍZES NO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, APONTA PESQUISA DO CNJ

Cerca de um terço das magistradas (29%) considera enfrentar mais dificuldades no exercício da magistratura que seus colegas homens. De acordo com o Censo dos Magistrados, realizado pelo Conselho Nacional de Justiça no fim de 2013, dos cerca de 10,8 mil magistrados que responderam à pesquisa, apenas 36% são mulheres, embora representem 56% dos servidores.

Apesar de a maioria das magistradas consultadas (87%) considerar imparciais os concursos para a magistratura, uma vez superada a fase do ingresso à carreira, 14% delas relataram ter mais problemas nos processos de remoção e promoção em relação aos juizes; na Justiça Federal, o índice dobra (28%). No exercício da função, parte das mulheres admitiu que o fato de serem do sexo feminino já proporcionou reações negativas de jurisdicionados (25%) e de outros profissionais do Sistema de Justiça (30%). De acordo com duas em cada três magistradas que opinaram na pesquisa do CNJ, a vida pessoal delas é mais afetada pela carreira que a dos colegas do sexo masculino. O percentual de juizes que têm filhos é ligeiramente maior (78%) que o das juizas (71%).

Pesquisa - O objetivo do estudo foi identificar o perfil da magistratura brasileira, razão pela qual o questionário consultou os magistrados brasileiros sobre informações pessoais e profissionais. Dos 16.812 magistrados em atividade no país, 10.796 responderam ao questionário eletrônico proposto pelo CNJ, o que indica índice de resposta de 64%. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2014)

Por todo o exposto, recentemente entendeu o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina que o art. 384 da CLT não viola o disposto no art. 5, inciso I da CF/88, tendo em vista que foi recepcionado, isso porque “é necessário tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na exata medida de suas desigualdades”, conforme segue.

ART. 384 DA CLT. COMPATIBILIDADE COM O ART. 5º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. O art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República, porquanto não viola seu art. 5º, I, que prevê a igualdade entre homens e mulheres. Mesmo na vigência do texto constitucional de 1937, que já resguardava a igualdade perante a lei, optou o legislador ordinário por proteger o trabalho da mulher, uma vez que a igualdade, com efeito, deve ser avaliada sob o seu aspecto substancial, ou seja, é necessário tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na exata medida de suas desigualdades. O texto constitucional de 1988 reconhece que a igualdade é limitada, ou seja, respeitadas as diferenças, ao determinar que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição" (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal), estando em pleno vigor o artigo 384 da CLT. (grifo nosso) (BRASIL, 2014p)

Diante do acima exposto, tem-se que mesmo com o entendimento do TST atualmente ter decidido por condenar os empregadores ao pagamento de horas extras pela ausência de concessão do intervalo intrajornada previsto no art. 384 da CLT, muitos tribunais ainda não concordam e decidem de forma contrária, ou decidem pela aplicação ampliada, ou pela inconstitucionalidade da norma.

ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CR/88. CONCESSÃO DO INTERVALO. O artigo 384 da CLT foi recepcionado pela CR/88 e assegura à mulher empregada, em caso de prorrogação do horário normal, o direito a um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. (BRASIL, 2014q)

Diante dos entendimentos expostos, pode-se afirmar que estão embasados pela luta da mulher até a atualidade, entendem eles desta forma para fim de valorizar toda a sua trajetória, isso porque mesmo depois de tanta luta, ainda sofre resquícios de preconceitos. Vejamos:

Ao avaliar retrospectivamente o caminho percorrido pelas mulheres nas três últimas décadas, não podemos deixar de perceber o seu esforço para mudar as normas vigentes sobre as concepções de gênero e estabelecer as bases para buscar a igualdade de direitos. Sem dúvida, a experiência participativa das brasileiras e seu empenho junto às Nações Unidas e a instâncias sociais e governamentais forneceram os recursos necessários para empreender essa caminhada. Porém, ao pensar nos próximos decênios, podemos perceber que essas práticas continuam a demandar atenção, apesar de evidenciarem muitos resultados exitosos. **O aparente reconhecimento da cidadania feminina e a sua inclusão em programas de governos e em agendas nacionais, a partir dos anos 1990, não têm se mostrado capaz de garantir todos os direitos humanos a todas as mulheres.** Portanto, essa tarefa continua imperativa para quem defende a expansão da cidadania feminina e a equidade de gênero. (Prá e Epping, 2012) (grifo nosso)

Como muito bem explanado pelas autoras na citação acima, tem-se que a busca pela igualdade de tratamento é árdua, conforme claramente disposto na parte que diz “O aparente reconhecimento da cidadania feminina e a sua inclusão em programas de governos e em agendas nacionais, a partir dos anos 1990, não têm se mostrado capaz de garantir todos os direitos humanos a todas as mulheres”.

Neste sentido, entendeu ainda o Supremo Tribunal Federal, pela constitucionalidade do artigo 384 da CLT pela Constituição Federal Brasileira de 1988, conforme segue:

EMENTA DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. RECEPÇÃO DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. DISCUSSÃO ACERCA DA CONSTITUCIONALIDADE DO INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA MULHERES ANTES DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA. MATÉRIA PASSÍVEL DE REPETIÇÃO EM INÚMEROS PROCESSOS, A REPERCUTIR NA ESFERA DE INTERESSE DE MILHARES DE PESSOAS. PRESENÇA DE REPERCUSSÃO GERAL. (BRASIL, 2014r)

Assim, importante salientar e por este modo, extrai-se do inteiro teor o voto do Ministro Dias Toffoli, Relator, qual segue:

Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado, desde que a norma instituidora amplie direitos fundamentais das mulheres e atenda ao princípio da proporcionalidade na compensação das diferenças. Essa é a tese em jogo e, ao se analisar o teor da regra atacada, podemos inferir que a norma trata de aspectos de evidente desigualdade de forma proporcional, garantindo o período de descanso de, no mínimo, quinze (15) minutos antes do início do período extraordinário de trabalho, à mulher trabalhadora. (BRASIL, 2014r)

Ante tal decisão e ainda, com o voto do Ministro, frisa-se que a norma traz uma diferenciação de tratamento, porém se trata de discriminação positiva, uma vez que não prejudica o homem em nenhum momento, e deste modo, cabe a mulher e apenas á ela o direito disposto no artigo 384 da CLT, que diz: “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” (BRASIL, 2014), para garantir sua saúde física e mental, devido ter seu organismo totalmente diferente do homem.

5 CONCLUSÃO

Diante de todo o estudo aprofundado no presente trabalho, pode-se concluir que a mulher mesmo tendo lutado dia a dia contra muitos que a enxergavam como uma parte da casa, sofre hoje, em pleno século XXI muitos preconceitos ainda advindos dos séculos passados. E ainda, muito embora a legislação hoje esteja a defender direitos femininos, ela ainda não é suficiente, isso porque, os juristas e doutrinadores justificam os direitos das mulheres como sendo direitos decorrentes de um biológico diferente e mais frágil que o do homem, muito embora consegue-se perceber que existe ainda um reflexo daquela visão passada de inferioridade social.

Conclui-se isso não só pela discussão acerca da constitucionalidade ou não do art. 384 da CLT, mais também pelo visível salário inferior pago á mulher, decorrente de funções iguais desempenhadas por homem.

O que se busca mostrar com o presente, portanto é a divergência de entendimentos quanto ao tema central, qual seja, a constitucionalidade do art. 384 da CLT, e chega-se a conclusão que:

Muito embora se tenha escolhido uma amostragem de Tribunais Regionais do Trabalho, a maioria, e juntamente com o Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, decidem por acolher o art. 384 da CLT, entendendo-o como constitucional e ainda, o aplicando somente as mulheres, pelo fato de terem lutado incansavelmente até os dias atuais e ainda por se tratar de discriminação positiva, uma vez que a mulher recebe este benefício por ter um organismo biológico e físico diferentes do homem e este benefício não fere prejudica o homem em nenhum momento.

No entanto, mesmo com os entendimentos dos tribunais superiores, ainda existem outros dois entendimentos, primeiramente o da aplicação ampliativa da norma aos homens, que mesmo encontrado em poucos tribunais ainda vigora, logo, segundo este a norma foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, e para não existir conflitos deve-se ante o Princípio da Igualdade estender a aplicação da norma aos homens, e o entendimento de inconstitucionalidade da norma que é encontrado com facilidade nos tribunais apesar do entendimento fixado pelo TST em acolher o referido artigo, dispõe que a norma não foi recepcionada pela CF/88, uma vez que esta traz imperialmente o Princípio da Igualdade.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco** ; Poética / Aristóteles ; seleção de textos de José Américo Motta Pessanha. — 4. ed. — São Paulo : Nova Cultural, 1991. — (Os pensadores ; v. 2) Disponível em:<
file:///C:/Users/Ang%C3%A9lica/Documents/UNESC/TCC/indica%C3%A7%C3%A3o%20prof%C2%AA/aristoteles_etica_a_nicomaco_poetica.pdf> Acesso em: 28-09-2014.

BARROS . Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 Ed. São Paulo: Editora LTR, 2011.

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

BRASIL. **Código Civil. Lei 3.071 de 1º de janeiro de 1916**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm> Acesso em: 20.01.2014.

BRASIL. **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: 20.01.2014.

BRASIL. **Constituição (1934). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 16 de julho de 1934**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao34.htm> Acesso em: 20.01.2014.

BRASIL. **Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 24 de janeiro de 1967**. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67.htm> Acesso em: 20.01.2014.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 20.01.2014.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho - TST** – Súmula nº 291: HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em:<
http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0291.htm> Acesso em: 22-08-2014.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho - TST** - Reclamação Trabalhista. Acordão em reclamação trabalhista nº 42400-97.2009.5.04.0221. Relator: Antônio José de Barros Levenhagen – Publicado no DEJT em 17/12/2010. Disponível em: <
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2042400-97.2009.5.04.0221&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAKEyAAD&dataPublicac>

ao=17/12/2010&localPublicacao=DEJT&query=RECURSO%20and%20DE%20and%20REVISTA%20and%20TRABALHO%20and%20DA%20and%20MULHER%20and%20PRORROGA%20and%20DE%20and%20JORNADA%20and%20INTERVALO%20and%20PARA%20and%20DESCANSO%20and%20ARTIGO%20and%20384%20and%20DA%20and%20CLT%20and%20I%20and%20%20and%20Conquanto%20and%20dos%20and%20homens> Acesso em: 20-09-2014a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 0000726-57.2013.5.03.0018. Relator: Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. Publicada no DEJT/TRT3 em 18/07/2014. Disponível em:<
<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4379>> Acesso em: 20-09-2014b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 13495-2011-651-9-0-0. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado em: 02/03/2012. Disponível em:<
http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=4743763> Acesso em: 20-09-2014c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 00009507720125010020. Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Publicado em: 19/05/2014. Disponível em:<
[**BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão 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/1001/558301/00009507720125010020%2319-05-2014.pdf?sequence=1&#search=INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. Prev%20o artigo 384 da CLT que, antes de se come%20ar a presta%20o de horas extras, a trabalhadora ter%20 direito a um intervalo de 15 (quinze) minutos. Todavia, dada a plena igualdade de direitos e obriga%20es entre homens e mulheres estabelecida no artigo 5%20, I, da Constitui%20o Federal, entende-se que tal norma foi tacitamente revogada. Indevidas as respectivas horas extras.> Acesso em: 20-09-2014d.</p>
</div>
<div data-bbox=)

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 20140653591 - Processo: 20140040695. Relator: Eduardo de Azevedo Silva. Publicado em: 12/08/2014. Disponível em:<<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?getEmbeddedPdf=&id=2229722>> Acesso em: 20-09-2014f.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão 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&chPlc=6133292> Acesso em: 20-09-2014g.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 00000889320125040741 RS 0000088-93.2012.5.04.0741. Relator: Maria Helena Lisot. Publicado em: 25/07/2013. Disponível em:<<file:///C:/Users/Ang%C3%A9lica/Downloads/0000088-93-2012-5-04-0741-20130717.pdf>> Acesso em: 20-09-2014h.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 00003215820125040008 RS 0000321-58.2012.5.04.0008, Relator: José Felipe Ledur. Publicado em: 19/03/2014. Disponível em:<[http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:afD_VoGjLbIJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49126716+INTERVALO+DO+ART.+384+DA+CLT.+A+Constitui%C3%A7%C3%A3o,+ao+estabelecer+a+igualdade+entre+homens+e+mulheres+em+direitos+e+obriga%C3%A7%C3%B5es,+previu+sua%C3%A7%C3%B5es+e+especiais+nas+quais+a+mulher+recebe+tratamento+diferenciado+do+homem+n%C3%A3o+em+fun%C3%A7%C3%A3o+da+sua+condi%C3%A7%C3%A3o+de+mulher,+mas+de+m%C3%A3e,+tais+como+na+licen%C3%A7a+e+estabilidade+provis%C3%B3ria+da+gestante+\(arts.+7%C2%BA,+XVIII,+XX+e+10,+II,+b,+do+ADCT\).+inmet a:DATA_DOCUMENTO:2014-03-19..2014-03-19++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:afD_VoGjLbIJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D49126716+INTERVALO+DO+ART.+384+DA+CLT.+A+Constitui%C3%A7%C3%A3o,+ao+estabelecer+a+igualdade+entre+homens+e+mulheres+em+direitos+e+obriga%C3%A7%C3%B5es,+previu+sua%C3%A7%C3%B5es+e+especiais+nas+quais+a+mulher+recebe+tratamento+diferenciado+do+homem+n%C3%A3o+em+fun%C3%A7%C3%A3o+da+sua+condi%C3%A7%C3%A3o+de+mulher,+mas+de+m%C3%A3e,+tais+como+na+licen%C3%A7a+e+estabilidade+provis%C3%B3ria+da+gestante+(arts.+7%C2%BA,+XVIII,+XX+e+10,+II,+b,+do+ADCT).+inmet a:DATA_DOCUMENTO:2014-03-19..2014-03-19++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8)> Acesso em: 20-09-2014i.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 3921120125010019. Relator: Edith Maria Correa Tourinho. Publicado em: 27-08-2013. Disponível em:<[BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.** Reclamação Trabalhista. Acórdão 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://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/506373/00003921120125010019%2327-08-2013.pdf?sequence=1&#search=RECURSO%20ORDIN%20RIO.MULHER.INTERVALO%20DE%20PREVISTO%20NO%20ART.%20384%20DA%20CLT.HORAS%20EXTRAS.A%20n%20o%20observ%20ncia%20do%20intervalo%20de%2015%20minutos%20antes%20do%20in%20cio%20do%20labor%20extraordin%20rio%20previsto%20no%20art.%20384%20da%20CLT%20enseja%20o%20pagamento%20do%20per%20odo%20correspondente%20como%20extra,%20visto%20que%20o%20artigo%20supramencionado%20foi%20recep%20onado%20pela%20Constitui%20o%20Federal.> Acesso em: 20-09-2014j.</p>
</div>
<div data-bbox=)

<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=288439>> Acesso em: 23-10-2014k.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 14294820105150021. Relator: Maria de Assis Calsing. Publicado no DEJT em: 04/08/2014. Disponível em:<file:///C:/Users/Ang%C3%A9lica/Downloads/64426_2014_1407146400000.pdf> Acesso em: 20-09-2014l.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 1188-94.2012.5.04.0026. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Publicado no DEJT em: 29/08/2014. Disponível em:<file:///C:/Users/Ang%C3%A9lica/Downloads/161807_2014_1409306400000.pdf> Acesso em: 20-09-2014m.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 23207-2013-009-09-00-3-ACO-26367-2014. Relator: Benedito Xavier da Silva. Publicado no DEJT em 19-08-2014. Disponível em:<http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciaman.do?evento=Editar&chPlc=6156382> Acesso em: 20-09-2014n.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 00020040620125040405 RS 0002004-06.2012.5.04.0405. Relator: Tânia Rosa Maciel de Oliveira. Publicado em: 10/07/2014. Disponível em:<http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:O4TZv1Rdg00J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D50392878+INTERVALO+DO+ART.+384+DA+CLT.+A+c oncess%C3%A3o+de+condi%C3%A7%C3%B5es+especiais+%C3%A0+mulher+n%C3%A3o+fero+o+princ%C3%ADpio+da+igualdade+contido+no+art.+5%C2%BA+da +Constitui%C3%A7%C3%A3o,+tendo+vig%C3%AAncia+plena+a+norma+consolida da.+Provimento+do+recurso+da+reclamante.+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-07-10..2014-07-10++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 20-09-2014o.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 0003423-59.2011.5.12.0054. Relator: Juíza Maria De Lourdes Leiria. Publicado no TRTSC/DOE em 11-06-2014. Disponível em:<<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/DocumentoListar.do?plocalConexao=sap2&ptipo=PDF&pidDoc=278885>> Acesso em: 20-09-2014p.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Reclamação Trabalhista. Acórdão em reclamação trabalhista nº 00773-2013-044-03-00-7 RO. Relator: Sercio da Silva Pecanha. Publicado em: 19/09/2014. Disponível em:<<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=4379>> Acesso em: 20-09-2014q.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Reclamação Trabalhista. Recurso Extraordinário nº 658312. Relator: Ministro Dias Toffoli. Publicado em: 24/04/2012. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24%2ESCLA%2E+E+658312%2ENUME%2E%29+OU+%28RE%2EPRCR%2E+ADJ2+658312%2EPRCR%2E%29&base=baseRepercussao&url=http://tinyurl.com/afqqm8w>> Acesso em: 04-12-2014r.

CAPPELIN, Paola. **As desigualdades impertinentes: telhado, paredes ou céu de chumbo?** Revista Gênero, Niterói, 9 (1), 89-126, 2008. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/97/73>> Acesso em: 20-10-2014.

CARRION, Velentin. Atualizado por Carrion Eduardo. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 38 Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho.** Aracaju: Editora LTR, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** Niterói, Impetus, 2008.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Um terço das magistradas acredita enfrentar mais dificuldades que juízes no exercício da profissão, aponta pesquisa do CNJ.** Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/noticias/2014/junho.jsp#n6427.06.2014-12h20min>> Acesso em: 28-06-2014.

DANA, Samy. **Mulheres e mercado de trabalho: uma discussão pendente.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/colunas/carodindeiro/2014/03/1431783-mulheres-e-mercado-de-trabalho-uma-discussao-pendente.shtml>> Acesso em: 25-05-2014.

DE CARVALHO, Saulo Veríssimo Viana. **A Consolidação das Leis do Trabalho, no parágrafo 2º do artigo 59, legitima a utilização da compensação, desde que sua validade esteja atrelada à participação do sindicato da categoria, cumprindo assim os ditames da Carta Maior.** Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7231/As-horas-extras-e-o-banco-de-horas>> Acesso em: 23-07-2014.

DE MELO, Maria Aparecida Mendonça Toscano. **Legislação do Direito do trabalho da mulher: uma perspectiva de sua evolução.** Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=6254> Acesso em: 03-05-2014.

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

DOS SANTOS, Tânia Maria. **A mulher nas Constituições Brasileiras.** Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8Di5W2fgsjMJ:www.ufrgs.br/nucleomulher/arquivos/Mulher%2520e%2520CF%2520->>

%2520Final%2520tania.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Acesso em: 13-04-2014.

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-Principio-da-isonomia-e-a-recepcao-do-art-384-da-CLT>> Acesso em: 23-07-2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de. **O Intervalo do Artigo 384 da CLT.** Disponível em:<[Sousahttp://www.editoralex.com.br/doutrina_24228148_O_INTERVALO_DO_ARTIGO_384_DA_CLT.aspx](http://www.editoralex.com.br/doutrina_24228148_O_INTERVALO_DO_ARTIGO_384_DA_CLT.aspx)> Acesso em: 21/05/2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 7ª Ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2013.

GOMES, Orlando e Gottschalk. **Curso de Direito do Trabalho.** 18 Ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2008.

GUNTHER, Luiz Eduardo e Gunther, Noeli Gonçalves da Silva. **A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho.** Disponível em:<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1YiaMJWr548J:www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do%3Fevento%3DBaixar%26idArquivoAnexoadoPlc%3D2056013+&cd=4&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br> Acesso em: 16-05-2014.

IBGE. **Distribuição dos empregados com carteira de trabalho assinada no setor privado, por regiões metropolitanas, segundo o sexo (em %).** Disponível em:<<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000012774304172013432330149857.pdf>> Acesso em: 25-05-2014.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego - PME. Dia Internacional da Mulher 08 de março de 2012. MULHER NO MERCADO DE TRABALHO : PERGUNTAS E RESPOSTAS.** Disponível em:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf> Acesso em: 25-05-2014.

Junior, Francisco José Monteiro. **Trabalho da Mulher: O art. 384 da CLT e a lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas.** Disponível em: <http://ww3.lfg.com.br/artigos/Blog/trabalho_da_mulher.pdf> Acesso em: 20-08-2014.

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

LIMA Filho, Francisco das Chagas. **O princípio da igualdade e a discriminação do trabalhador.** Disponível em:<<http://jus.com.br/artigos/3097/o-principio-da-igualdade-e-a-discriminacao-do-trabalhador>> Acesso em: 16-05-2014.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **O Direito do Trabalho da mulher: da proteção à promoção.** Cadernos Pagu, [online]. 2006, n.26, pp. 405-430. ISSN 0104-8333. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf> . Acesso em: 27-08-2014.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. O Direito do Trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, [online]. 2006, n.26, pp. 405-430. ISSN 0104-8333. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30398.pdf> . Acesso em: 04-08-2014.

LUZIA P. D.S. **A Proteção ao trabalho da mulher**. 18 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Pós-Graduação "Latu Sensu" em Direito e Processo do Trabalho) - Universidade Candido Mendes, 2010.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:56Q4LqP88p8J:ojscurso.fflch.usp.br/index.php/rfdusp/article/download/4108/4103+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>> Acesso em: 05.nov.2013.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13 Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3 Ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E EMPREGO. **Decreto n. 21.417-A, de 1932**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/versao-integral-do-decreto-1.htm>> Acesso em: 06-04-2014.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28 Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38 Ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2013.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. **A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23106-23108-1-PB.pdf>> Acesso em: 02.out.2013.

ORTIZ, Christian Thelmo. **Intervalo do artigo 384 da CLT. Constitucionalidade**. Disponível em: <http://www.diariotrabalhista.com/2010/09/intervalo-do-artigo-384-da-clt.html>. Acesso em: 14-09-2014.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Direito Fundamental de Proteção à maternidade e ampliação da licença gestante**. *Evocati Revista* n. 35. Aracaju, nov. 2008. Disponível em: <

http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=289 >. Acesso em: 22/07/2014

PLÁ Rodrigues, Américo; tradução de Wagner D. Giglio. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3. Ed. atual. São Paulo: Editora LTR, 2002.

PROBST, Elisiana Renata. **A evolução da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?idc_cad=xg7w7vuh9> Acesso em: 06-04-2014.

RIBEIRO, Leandro de Moura. **A igualdade jurídica de homens e mulheres: Constituição e ações afirmativas**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9390#> Acesso em: 21/05/2014.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira. **História do trabalho da mulher**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3898>. Acesso em: 13-04-2014.

SARIVA Renato. **Direito do Trabalho para Concursos Públicos**. 10 Ed. São Paulo: Editora Método, 2009.

SCOTT, Joan W. **O enigma da igualdade**. Rev. Estud. Fem. [online]. 2005, vol.13, n.1 p. 11-30 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2005000100002&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 20-10-2014.

SILVA. Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2 Ed. São Paulo: Editora LTR, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo (et al...) Ed. Atualizada por Sussekind, Arnaldo e Filho João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. II. 21 Ed. São Paulo: Editora LTR, 2003.

Tribunal Superior do Trabalho, 26.04.2013. História: A criação da CLT. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>> Acesso em: 16-05-2014.

VIOLA. Giovana Antonieta Moreira. **Da ampliação do artigo 384 da CLT aos homens**. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12175> Acesso em: 31-08-2014.