A (IN)APLICABILIDADE DO ARTIGO 384 DA CLT AOS TRABALHADORES DO SEXO MASCULINO: UMA ANÁLISE CENTRADA NO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Jordana Muller[1]

Paulo Henrique Schneider[2]

RESUMO

O presente ensaio analisa a possibilidade da extensão do disposto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata do intervalo de jornada, aos trabalhadores do sexo masculino. Para tanto, é realizada uma abordagem hipotético-dedutiva com pesquisa bibliográfica relativa ao princípio da igualdade, sua aplicação na ciência laboral e a tutela trabalhista especialmente dedicada à figura feminina, notadamente quanto à vedação da discriminação. Ao fim, analisa-se posições divergentes quanto à aplicação extensiva ou restritiva do dispositivo, realizando-se um confronto de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, os quais se pautam em premissas de igualdade, seja sob seu aspecto formal, seja material. Analisando as posições jurisprudenciais, resta evidenciado que a mais adequada interpretação do artigo 384 da CLT é a restritiva, porquanto o cerne da norma baseia-se em características inerentes à figura feminina, especialmente a dupla jornada e o consequente maior desgaste físico do labor em sobrejornada, condições estas ausentes para o homem.

[1] Acadêmica de Direito da Universidade de Passo Fundo. 131629@upf.br

[2] Mestre em Direitos Sociais e Políticas Públicas da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Especialista em Direito Processual Civil pela ULBRA. Especialista em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela UPF. Professor de Direito da UPF. Advogado. E-mail: paulo@dss.adv.br

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo enfrenta o questionamento acerca da possibilidade de extensão do direito subjetivo disposto no artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos trabalhadores do sexo masculino, levando por base, para tanto, o princípio da igualdade.

A isonomia, situada constitucionalmente dentre os direitos fundamentais, através de seu desdobramento em formal e material, dá margem a diversas e antagônicas interpretações, tendo em vista, principalmente, a possibilidade de existência de tratamento diferenciado em determinadas situações, em que se objetiva justamente o alcance da igualdade.

O artigo 384 da CLT, sob esse contexto, prevê que, havendo prorrogação da jornada habitual de trabalho, a mulher, especificamente, terá direito a um intervalo de 15 minutos de descanso antes do início da prestação de horas extras. Assim, por conferir um intervalo exclusivo à figura feminina, o referido dispositivo gera grande inquietude por parte dos estudiosos do direito constitucional e do trabalho.

Nessa seara, os trabalhadores do sexo masculino, através da afirmativa de que a Constituição Federal de 1988 (CF) promulgou a igualdade de todos perante a lei, pleiteiam junto à Justiça do Trabalho a ampliação do alcance do intervalo intrajornada exclusivo da mulher trabalhadora. Dessa forma, é considerando a instabilidade jurisprudencial que permeia as relações trabalhistas, tendo em vista a existência de decisões judiciais que vem sendo proferidas e aplicadas em sentidos opostos, ora concedendo, ora negando o direito ao intervalo, que se desdobra o capítulo a seguir.

2 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO

O direito à igualdade, inserido na segunda dimensão dos direitos fundamentais, clama por uma posição estatal ativa, na medida em que, para sua efetiva concretização, faz-se necessário ir além da concessão igualitária de direitos a todos. Em face da importância da igualdade a que atribuiu a Constituição Federal de 1988, refletida em todos os ramos do direito, sobre ela se estendem as explanações que seguem.

Ao proceder a análise do princípio da igualdade, compre destacar, *a priori*, que ele possui íntima ligação com os preceitos da dignidade da pessoa humana, pois traz o paradigma de considerar o ser humano desprendido de valores econômicos e aspectos culturais e políticos que o rodeiam. Além do mais, a igualdade traduz-se em um preceito de observância obrigatória do Estado, por meio de seus três poderes e da sociedade (ARAUJO; NUNES JUNIOR, 2014, p. 178).

Sob esse contexto, é possível perceber que o princípio da isonomia desdobra-se em duas facetas. A primeira, de igualdade na lei, que consiste na obrigatoriedade do legislador em considerar o princípio em comento quando da edição das normas, pois não poderá atribuir qualquer preceito discriminatório na disciplina de interesses. A segunda, o de igualdade perante a lei, que implica o respeito à igualdade no momento da aplicação da norma (CAPEZ, 2013, p. 66-67).

Cumpre destacar, desse modo, a subdivisão da igualdade em formal e material, sendo aquela pautada no sentido racional, segunda a qual para todas as pessoas aplicam-se iguais soluções jurídicas. Sob uma perspectiva histórica, a igualdade formal representou um grande avanço no fim do século XVIII, quando os direitos reduziam-se aos de liberdade, segurança e propriedade, surgindo como forma de resistência à opressão (PIOVESAN, 2010, p. 239).

Em seu aspecto formal, portanto, a igualdade pode ser refletida na existência de paridade de direitos, uma vez que permite a todos o uso e o gozo das mesmas imunidades e liberdades. Aqui está compreendida a igualdade civil, que impugna os privilégios concedidos em razão do sexo, da raça e da cor, por exemplo. Entretanto, limita-se a igualar os homens, sem, contudo, possibilitar um alcance efetivo dessa igualdade (FERREIRA FILHO, 2009, p. 282).

Sob uma nova perspectiva, emanada da necessidade de abrangência dos valores da igualdade que abarquem as diferenças, sem, contudo, resultar em discriminação é que surge a igualdade material. Nessa faceta do princípio, é notável a multiplicação de direitos a que deu ensejo, ampliando-se os bens tutelados e os titulares dos direitos concedidos. Surge, nesse contexto, o reconhecimento do sujeito de direito considerado de forma concreta, ou seja, devidamente situado em suas particularidades (PIOVESAN, 2010, p. 241).

Em outras palavras, a igualdade material, também entendida como igualdade jurídica, permite a concessão de privilégios em prol do interesse público. Tal premissa permite compreender que, às pessoas que se encontram em situações iguais, serão concedidos direitos iguais, enquanto que haverá tratamento desigual para os que estiverem em situação desigual, de modo que garantir-se-á a harmonia na sociedade (CAPEZ, 2013, p. 67).

Cumpre enfatizar que, para amenizar as desigualdades sociais existentes, objetivo da igualdade amplamente prevista na Constituição Federal de 1988, não basta somente o reconhecimento das diferenças que permeiam a sociedade. Faz-se necessário, além disso, que o Estado, em sentido amplo, adote medidas que visem à integração social. Daí o porquê de a igualdade estar inserida na segunda dimensão de direitos, na medida em que demanda uma prestação material do Estado para sua efetiva consagração (PIOVESAN, 2010, p. 245).

As ações afirmativas, sob esse prisma, são a tradução da igualdade material, vez que se tratam de instrumentos de inclusão social que almejam acelerar a conquista da igualdade, em prol de um grupo de pessoas que sofreu ou ainda sofre discriminações. (PIOVESAN, 2010, p. 245-256).

Pacífica, nesse sentido, a consagração da igualdade no ordenamento jurídico vigente, o qual, ao compreender os reais anseios igualitários, traduz em ações afirmativas a serem desenvolvidas pelo Poder Público o encargo de fazer da igualdade uma realidade social.

Contudo, os direitos fundamentais e o direito à igualdade não devem possuir sua aplicação limitada a conflitos envolvendo sociedade e Estado, sendo certo que se aplicam, do mesmo modo, às relações entre particulares, através da ideia da eficácia horizontal, segundo a qual

> estes direitos atuam vinculativamente em relação a sujeitos privados (pessoas físicas, jurídicas e mesmo entes despersonalizados), não dotados de poder estatal nem ligados de alguma forma ao poder estatal. Significa afirmar que pode uma pessoa invocar diretamente um direito fundamental em uma relação que estabeleça com outra pessoa não estatal, ou seja, estas podem ser consideradas sujeitos passivos de um direito fundamental (VECCHI, 2009, p. 192).

Tal premissa encontra respaldo também nas práticas trabalhistas, pois, na medida em que presente a relação de subordinação entre empregador e funcionário, deve haver a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de emprego (VECCHI, 2009, p. 191).

Nessa seara, tendo em vista que o empregado encontra-se em situação de vulnerabilidade para com o empregador, revela-se imprescindível a vinculação dos direitos fundamentais nas relações de emprego. Tal vinculação se dá a fim de proteger os direitos humanos, visto que estampada a desigual relação existente entre empregador e funcionário, representativo de possíveis restrições de liberdade do empregado (VECCHI, 2009, p. 216-217).

Superada a discussão acerca da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, em que se conclui pela aplicação dos preceitos constitucionais no direito do trabalho, cumpre analisar de que maneira a igualdade se apresenta e se desdobra na seara trabalhista. Nesse sentido, em uma situação de discrepância contratual, cabe à lei a imposição de medidas que busquem trazer equilíbrio às partes contratantes, por meio da promoção da igualdade material, premissa aplicável ao direito do trabalho (MARTINEZ, 2011, p. 80).

Isso porque, no contrato de trabalho, notável é a existência de disparidade entre as partes, vez que o empregado se monstra hipossuficiente com relação ao empregador, na medida em que presentes cláusulas contratuais não passíveis de discussão, além de outros fatores que o tornam submisso na relação empregatícia. Assim sendo, a situação de vulnerabilidade clama do Estado uma posição ativa, revelando a mais pura faceta da igualdade material, em que o ente estatal instrumentaliza maneiras de alcançar os mais fracos (MARTINEZ, 2011, p. 80).

Tais maneiras podem ser englobadas no instituto da proteção, princípio estruturante do direito do trabalho que surge com o intuito de equilibrar a relação

individual trabalhista, trazendo em seu bojo uma série de premissas que promovem o trabalhador, considerando suas peculiaridades e almejando, com isso, integrá-lo à relação de emprego (MARTINEZ, 2011, p. 80-81).

Assim, resta evidenciada a íntima ligação do princípio protetivo com o princípio da igualdade, pois ambos impõem uma série de proposições que almejam o equilíbrio no liame trabalhista. Sob uma perspectiva constitucional, a busca pela igualdade e consequentemente a proteção do trabalhador encontra guarida em várias passagens do texto da lei maior, deixando clara a intenção do Estado em promover a igualdade material nas relações de emprego. Tal proposição resta comprovada quando é vedada a diferenciação salarial em face de sexo, idade, cor ou estado civil, quando resta proibida a diferenciação quanto ao salário e à admissão do trabalhador deficiente e quando fica estabelecida a igualdade entre trabalhador avulso e aquele com vínculo permanente, por exemplo (VECCHI, 2009, p. 292).

Outrossim, a igualdade mostra-se plenamente reconhecida também na legislação específica do direito do trabalho, na medida em que traz vários instrumentos significativos que vedam a discriminação em relação ao menor, à mulher, ao portador de deficiência, ao tipo de trabalho desenvolvido, dentre outros.

Sem esgotar a demonstração de tais mecanismos, destacam-se as medidas de igualdade existentes no trabalho da mulher, a exemplo do artigo 390 da CLT[3], que, protegendo a saúde física da trabalhadora, estabelece a proibição de que a mulher demande de força muscular superior a 20 quilos, tratando-se de trabalho contínuo. Ademais, sublinha-se o disposto no artigo 373-A[4] da legislação trabalhista,

---

[3] Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho continuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

[4] Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)
I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)
II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

que veda, dentre outras coisas, a dispensa do trabalho em razão do sexo, idade ou estado gravídico. Tais medidas, como é perceptível, proibindo práticas discriminatórias que atentem contra as peculiaridades femininas e conferindo certas vantagens à categoria, traduzem-se no pacífico reconhecimento da igualdade de fato no direito do trabalho.

Assim sendo, depreende-se que, à luz da existência de aspectos pessoais que diferenciam o ser humano, sejam históricos, físicos ou culturais, necessário se faz um tratamento legal que considere as desigualdades presentes nas relações trabalhistas, a fim de que, ao serem reconhecidas, possam ser apaziguadas. Sob esse aspecto, a harmonização da relação de emprego se dá por meio de mecanismos que, ao proteger o trabalhador, conferem a este uma série de prerrogativas que equilibram a relação contratual e vedam a existência de diferenciações, além de, principalmente, estabelecer medidas que promovam os menos favorecidos, proporcionando-lhes igualdade (material) de oportunidade e condições.

Analisada a igualdade como direito fundamental e a justificativa para o tratamento diferenciado quando presentes critérios legítimos, passa-se a tratar da proteção conferida às trabalhadoras do sexo feminino na relação de trabalho.

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999).

3 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR DO SEXO FEMININO

Devido à ausência de direitos protetivos, a mão de obra feminina foi utilizada sem limitações, estando a mulher sujeita a cumprir jornadas de trabalho extensas e sob condições prejudiciais à saúde e à segurança. Tais fatores resultaram em sérios prejuízos familiares e sociais, dando ensejo ao surgimento de normas regulamentadoras cujo conteúdo implicasse em proteção às trabalhadoras, sendo que, na atualidade, o labor prestado por mulheres encontra amplo amparo legal.

Nesse sentido, a CF expressamente prevê o princípio da igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental (artigo 5º, inciso I) e, no tocante aos direitos dos trabalhadores, estabelece a proteção do trabalho da mulher (artigo 7º, inciso XX), além de vedar a diferenciação de salário, de desenvolvimento de funções e de admissão do empregado em razão do sexo (artigo 7º, inciso XXX).

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, destina um capítulo específico à tutela da mulher, sempre na busca da concretização da igualdade prevista constitucionalmente. Entretanto, algumas normas do texto original foram revogadas com o advento da CF/88, sendo que as que subsistiram mantém-se no intuito de barrar a discriminação, ora igualando direitos, ora concedendo-os somente às mulheres (MARQUES, 2013, p. 294).

Sob esse prisma, primeiramente a CLT institui que todos os dispositivos aplicáveis ao trabalho masculino se aplicam ao feminino, salvo quando estiverem em desacordo com os preceitos protetivos contidos no referido capítulo (artigo 372 da CLT). Assim sendo, a mulher adquire a capacidade trabalhista ao mesmo tempo que o homem, ou seja, após os 16 anos ou a partir dos 14 anos, quando na condição de

aprendiz, nesses casos, de acordo com as limitações aplicáveis ao trabalho dos adolescentes (MARQUES, 2013, p. 295).

Em relação à remuneração, o salário percebido pela mulher está amparado pelo que dispõem os mecanismos internacionais, a CF/88 e a CLT: para trabalho igual, equivalerá salário igual. Ou seja, a discriminação salarial por motivo de sexo, sendo idênticas as funções exercidas, é vedada pelo ordenamento jurídico pátrio (NASCIMENTO, 2011, p. 911).

Quanto à jornada de trabalho, não há diferenciações, isto é, perfaz-se de 8 horas diárias e 44 horas semanais (artigo 373 da CLT). A lei obreira traz a possibilidade de ser estipulada jornada inferior, sendo que a interpretação a ser dada a tal faculdade é de que pode ser aplicada desde que o fundamento não seja o trabalho feminino em si e sim como resultado de um acordo de vontades entre empregador e empregada (MOURA, 2014, p. 669).

No tocante aos períodos de descanso, enquanto que para os trabalhadores de um modo geral é garantido que, no mínimo uma vez por mês, a referida folga seja no domingo, para a mulher o trabalho aos domingos se dará em escala de revezamento quinzenal (artigo 386 da CLT). Em outras palavras, para o sexo feminino deve haver dois domingos no mês em que não haverá prestação de serviços, diferindo-se, portanto, das disposições aplicáveis aos empregados homens (MARQUES, 2013, p. 300).

O artigo 384 da CLT estabelece que a mulher possui o direito de descansar pelo período de 15 minutos antes de iniciar a prestação de horas extras, do que se conclui que o objetivo do referido artigo é evitar o cansaço excessivo resultante da prorrogação da jornada habitual, dispositivo que será analisado com mais vigor em momento oportuno.

Anteriormente às Leis 7.855 e 10.244, a mulher estava proibida de prestar serviços sob condições insalubres ou periculosas, em subterrâneos, em pedreiras e em obras de construção, além de ser vedada a ela a possibilidade de prestar horas extras e de trabalhar no período noturno. Entretanto, atualmente, tais proibições não persistem, sendo que a única ressalva se dá quanto ao emprego de força muscular, limitado a 20 quilos em trabalhos habituais e 25 quilos em trabalhos ocasionais

(artigo 390 da CLT), limitações inteiramente justificáveis, tendo em vista a peculiar condição fisiológica da mulher (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 202-203).

Quanto à remuneração do trabalho prestado em horário noturno, não existem diferenciações, ou seja, se dá nos mesmos moldes do labor masculino. Isso significa afirmar que o trabalho noturno remunera-se superiormente ao trabalho diurno (artigo 381 da CLT), cujo aumento consiste em 20%, a título de adicional, no mínimo (MOURA, 2014, p. 673).

Nos termos expostos acima, é percebível que a legislação brasileira encara a proteção ao trabalho da mulher como de suma importância, na medida em que as normas aplicáveis almejam conferir proteção à mulher e com isso alcançam igualmente o núcleo familiar, o qual, na maioria das vezes, encontra-se sob os cuidados da figura feminina.

Nesse sentido, merece destaque a proteção destinada à maternidade. A CLT e a CF/88, concomitantemente, dispõem que a mulher possui o direito de se ausentar do trabalho por 120 dias, a título de licença gestante, sem prejuízo de percepção remuneratória. Além disso, a CLT preconiza o direito reservado à gestante de troca de função, quando as condições gravídicas assim exigirem, bem como a possibilidade de ausência motivada por consultas e exames médicos (artigo 392, parágrafo 4º da CLT). Ressalte-se que a mulher que tiver filho por meio de adoção também fará jus à licença maternidade (artigo 392-A da CLT) (LEITE, 2016, p. 571-572).

Outrossim, a mulher goza de estabilidade empregatícia (artigo 391-A da CLT), uma vez que, desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses após dar à luz, possui garantia provisória de emprego. (LEITE, 2016, p. 574).

Ainda quanto à proteção à maternidade, a empregada pode usufruir de dois descansos intrajornada por dia, para fins de amamentar o filho, de 30 minutos cada (artigo 396 da CLT). Cumpre ressaltar, por fim, que, em casos de aborto não criminoso, à empregada será concedida licença remunerada pelo período de duas semanas (artigo 395 da CLT), assegurada, igualmente, a estabilidade provisória (LEITE, 2016, p. 573-574).

Não obstante, a legislação trabalhista preocupou-se, ainda, quanto ao ambiente de trabalho da mulher, não compreendida somente a que se encontra em

estado gravídico, mas sim todas as trabalhadoras. Sob este prisma, no intuito de conferir conforto e segurança à classe, as empresas devem dispor de mecanismos de ventilação e de iluminação, proporcionar higiene, conter bebedouros, lavatórios e banheiros, além de manter à disposição assentos que diminuam o esgotamento físico, quando a essência do labor prestado assim permitir (artigo 389 da CLT) (MARTINEZ, 2016, p. 749-750).

Feito isso, importa ponderar que as normas protecionistas hoje existentes se justificam na medida em que os contrapontos fisiológicos, históricos e sociais dos sexos devem ser considerados no meio jurídico, sob pena de, do contrário, agravar-se a situação de desigualdade existente.

Afora isso, a mulher ainda está sujeita a dupla jornada de trabalho, tendo em vista que os ônus domésticos, mesmo com a constante modificação da estrutura familiar, recaem em sua grande maioria sobre a figura feminina. Com isso, a mulher faz jus ao aparato legal que a envolve, como uma espécie de compensação de determinadas condições que podem vir a prejudicá-la (TRT4, 2016).

Portanto, quer seja por motivos de ordem física e de ordem social, quer seja pelo contexto familiar, a mulher está envolta de situações que a distingue dos demais trabalhadores. Por conseguinte, o direito brasileiro tratou de conferir tutela legislativa dedicada especialmente à mulher, que a compreendeu nas mais diversas facetas, igualando-a ao homem e, outrora, concedendo benefícios exclusivos a ela, dignos de sua condição diferenciadora.

Quanto a isso, atendendo às evoluções sociais, existem duas facetas da tutela dedicada ao trabalho da mulher, quais sejam, direito protetor e direito promocional. Nesse prisma, preocupada com o liame entre a fragilidade e o sexo feminino, a ciência trabalhista dispôs acerca de questões básicas relativas à exploração do trabalho da mulher, voltadas para fins de restringir o labor feminino, quando situa-se o direito protetor. Ou seja, existiram normas que proibiam a prestação laboral de mulheres em determinadas condições, como em período noturno, em subterrâneos e sob circunstâncias periculosas e insalubres, por exemplo (NASCIMENTO, 2011, p. 909).

Contudo, diante da propulsão da sociedade, tais normas não mais satisfizeram os anseios da mulher trabalhadora, uma vez que, considerá-la como

inferior, restringindo e proibindo a prestação de serviços em certas condições, somente contribuía para o aumento da disparidade existente.

Sendo assim, o direito do trabalho passou a preocupar-se com a efetivação da igualdade e, com isso, inaugura normas de promoção, cuja essência está em eliminar as proibições e garantir o livre acesso da mulher ao mercado de trabalho (NASCIMENTO, 2011, p. 909).

Entretanto, não obstante a marcante presença de normas de direito promocional, fato é que a mulher ainda sofre discriminações no ambiente em que labora, na medida em que o teor legislativo que a ampara não se mostra suficiente a erradicar com as conjunturas sociais que afastam a mulher da condição de igual.

No tocante à discriminação na seara trabalhista, a mulher, especificamente, somada as ideias de hierarquia e discriminação vertical no ambiente de trabalho, ainda possui contra si dois gravames, um de ordem histórica e outro de ordem biológica. De ordem histórica, porque, como herança da família essencialmente patriarcal, a mulher era assimilada tão somente como mãe e dona de casa, sendo que a atividade laborativa estava em segundo plano, o que significava dizer que trabalhar resultaria em prejuízos à estrutura familiar. Tal fator contribuiu para que a mulher fosse compreendida como inferior na prática laborativa, ensejando a existência de diversas disparidades de cunho trabalhista, como a percepção de salários menores do que os recebidos pelos homens, por exemplo (GÓIS, 2010, p. 148)

Além disso, o fator de ordem biológica, ou de ordem econômica (sob o ponto de vista do empregador), contribui para que o empresariado prefira ter funcionários do sexo masculino, tendo em vista que eles não engravidam e, por conseguinte, não necessitam ausentar-se do trabalho por um período extenso devido à maternidade. Infelizmente, por conta da maternidade, as mulheres foram e ainda são vítimas de preconceito na seara trabalhista, entendidas pelo empregador como um representativo de possíveis prejuízos para a empresa, na medida em que poderá ser necessária a contratação de terceiros para suprir sua ausência durante o período gestacional (GÓIS, 2010, p. 148).

Sob esse contexto que emanam no ordenamento jurídico as normas de combate à discriminação, que originariamente surgem no bojo de organismos

internacionais e, posteriormente ganham vigor também nos textos legislativos pátrios. Na lei constitucional, que, consoante já fora analisado, a igualdade é tratada como direito fundamental (artigo 5º, caput, CF) e veda-se o exercício de qualquer prática discriminatória (artigo 7º, XXX, XXXI e XXXII, CF), dentre outros dispositivos que exemplificam o zelo da CF em barrar a discriminação (BRITO FILHO, 2002, p. 62).

A CLT traz, ao longo de seu texto obreiro, diversos dispositivos que possuem o intento primordial de evitar a discriminação da mulher. Exemplo disso é o encontrado no teor do artigo 5º da CLT, cujo fundamento é a vedação da distinção salarial motivada por questões de gênero (BRITO FILHO, 2002, p. 63).

De extrema importância mostra-se o artigo 373-A da CLT, que traz a proibição de anúncio de emprego a que haja menção ao sexo, assim como de dispensa do trabalho motivada pelo gênero, inclusive a motivada por condição gravídica e, nesse tocante, a proibição de exigência de testes de gravidez e esterilidade, e ainda a vedação de critérios subjetivos baseados no sexo para fins de inscrição e aprovação em concursos (BRITO FILHO, 2002, p. 67).

Contudo, o efetivo alcance da igualdade entre os sexos na seara trabalhista não se dá somente com o aparato normativo existente, tendo em vista que a legislação trata prioritariamente de reprimir as condutas discriminatórias, carecendo de sentido material. Insurge-se, portanto, a necessidade da presença de ações afirmativas que conduzam a concretização dos ideais igualitários, de forma a amenizar a discriminação que insiste em imperar nas relações trabalhistas.

Nesse sentido, Brito Filho aduz que a implementação de políticas que revertam o quadro de desigualdade é algo lógico, na medida em que a situação de desequilíbrio “tende a se perpetuar, a não ser que invertida a ordem estabelecida, ou seja, favorecendo, agora, quem durante anos foi desfavorecido” (2002, p. 54).

Nota-se, com isso, que a simples imposição de vedações discriminatórias por vezes não alcança o intento de promover a igualdade de fato. Dessa forma, tendo em vista a subsistente disparidade nas relações trabalhistas, como demonstrado alhures, demanda-se uma solução que equilibre a situação de desigualdade existente, indo além da proteção legislativa para de encontro com políticas públicas

que, conferindo certas prerrogativas às mulheres possa, então, haver a igualdade material no direito do trabalho.

4 A (IN)APLICABILIDADE DO ARTIGO 384 DA CLT AOS TRABALHADORES DO SEXO MASCULINO: UMA ANÁLISE CENTRADA NO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O direito do trabalho, conferindo uma tutela legislativa especialmente dedicada ao labor feminino, que considerou a mulher em sua integralidade, de acordo as características biológicas, sociais e fisiológicas que lhe são inerentes,

preocupou-se em obstaculizar a discriminação no ambiente de trabalho e, concomitantemente, atender às necessidades da mulher trabalhadora.

Sob esse contexto que a CLT, ao dispor acerca da jornada de trabalho da mulher, tratou dos períodos de descanso a que ela faz jus, dentre os quais se vislumbra o contido no artigo 384[5], que expressa a exigência de que a mulher desfrute de um intervalo de 15 minutos, no mínimo, para descansar, inserido entre o fim da jornada de trabalho normal e o início da jornada de trabalho extraordinária, cujo teor revela-se no objeto principal deste estudo.

Assim sendo, considerando o cansaço natural proveniente de um dia de labor, o artigo 384 concede um lapso temporal diminuto, de 15 minutos, para que a mulher se recomponha, recuperando a disposição e a energia a fim de dar início à prestação de horas extras (NOCCHI, 2012, p. 155).

Contudo, tendo em vista que o dispositivo em questão confere um privilégio exclusivo às mulheres, grande parte da doutrina e dos Tribunais Regionais defendeu a inconstitucionalidade do artigo 384. Todavia, sobreveio decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2008), que, julgando o Incidente de Inconstitucionalidade número 1.540/2005-046-12-00-5 apreciou a recepção do artigo 384 à luz da Constituição Federal de 1988. Para tanto, considerou que a vantagem concedida à mulher trabalhadora desdobra-se em um típico instrumento de igualdade material, na medida em que considera as desigualdades da figura feminina para justificar a concessão de certas prerrogativas, no caso o descanso intrajornada estudado, levando em consideração, principalmente, a dupla missão desempenhada pela mulher.

Cumpre ressaltar, por oportuno, que o Supremo Tribunal Federal (STF), da mesma forma, reconhecendo a repercussão geral do Recurso Extraordinário número 658.312/SC, validou o artigo 384 da CLT, entendendo-o como recepcionado pela CF/88 e de acordo com o princípio da igualdade (SCHNEIDER, 2015, p. 111).

Não obstante, a jurisprudência vem reproduzindo outra questão igualmente controvertida: a possibilidade de o descanso de 15 minutos antes do início da sobrejornada previsto no capítulo de tutela do trabalho da mulher ser estendido aos

[5] 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.

trabalhadores homens. Relativamente a esta questão, encontram-se posicionamentos antagônicos e divergentes, mas que se fundamentam no mesmo princípio constitucional, a igualdade.

Acerca da temática, parcela da doutrina entende ser plenamente cabível a extensão do direito a todos os trabalhadores, sustentando que a retirada do artigo 384 do meio jurídico implicaria em injustificada supressão de direitos, mas que sua existência, por si só, é desigual. Dessa forma, para fins de atingir a isonomia prevista constitucionalmente, certo seria possibilitar que os homens também desfrutassem do intervalo intrajornada contido no artigo 384 da CLT (MARTINEZ, 2016, p. 751).

Outrossim, cabe destacar o entendimento de Russomano (1982, p. 358), alicerçado na convicção de que o descanso é devido em qualquer caso de prorrogação da jornada de trabalho habitual, quando tal prorrogação importar na permanência do empregado na atividade laboral por mais de 4 horas. Isto é, o jurista compreende que o artigo 384 deve ser interpretado em conjunto com o artigo 71, parágrafo primeiro, da CLT, o qual aduz como devido o intervalo de 15 minutos assim que ultrapassar o transcurso de 4 horas de prestação de serviços, exigindo, para tanto, uma interpretação sistemática.

No Tribunal Regional da 9ª Região, foi proferida decisão nesse sentido, concedendo o intervalo de 15 minutos a trabalhador do sexo masculino, por entender que a igualdade seria alcançada se tal descanso fosse, de fato, concedido ao reclamante do sexo masculino (TRT9, 2009).

Sob a mesma lógica aponta acórdão proferido pelo TST (TST, 2007), de relatoria do então ministro Barros Levenhagen, no qual defendeu que a diferença biossocial entre homens e mulheres não serve para embasar a concessão unicamente à figura feminina do intervalo intrajornada previsto no artigo 384, visto que, por ocasião da prestação de horas extras, a penosidade é igual para ambos os sexos. Sendo assim, concluiu que a extensão do direito aos homens, à luz do princípio da igualdade, seria a decisão mais acertada.

Em contrapartida, inegável a existência de outra corrente, sob a qual pautam-se ideias de aplicação restritiva da norma expressa no artigo 384 da CLT. Para tanto, fundamenta-se que a previsão do intervalo de 15 minutos levou em

consideração características próprias da figura feminina, o que justifica a aplicação do dispositivo exclusivamente às mulheres.

Nesse sentido, extrai-se do teor de recente acórdão proferido pelo Tribunal Regional da 9ª Região (TRT9, 2017), no qual foi indeferido o pagamento do intervalo em estudo a reclamante homem, que o legislador concedeu tal privilégio unicamente às mulheres, por considerar que, devido suas condições biológicas e psicossociais, a jornada extraordinária lhe seria mais desfavorável do que para os homens.

Sob esse prisma, colaciona-se julgado do TST:

> Agravo de instrumento em recurso de revista. Intervalo do art. 384 da CLT. Inaplicabilidade aos trabalhadores do sexo masculino. Inexistência de ofensa ao princípio da igualdade. Discute-se nos autos acerca da extensão aos trabalhadores de sexo masculino do direito conferido às mulheres empregadas de perceberem horas extraordinárias decorrentes da não concessão do intervalo de quinze minutos de que trata o art. 384 da CLT. A gênese desse dispositivo, ao fixar o intervalo para descanso entre a jornada normal e a extraordinária, não concedeu direito desarrazoado às trabalhadoras, mas, ao contrário, objetivou preservar as mulheres do desgaste decorrente do labor em sobrejornada, que é reconhecidamente nocivo a todos os empregados. Julgados recentes desta Corte estabelecem a inaplicabilidade da regra contida no art. 384 da CLT ao trabalhador de sexo masculino, considerando que as distinções fisiológicas e psicológicas entre homens e mulheres justificam a proteção diferenciada ao trabalho da mulher. Portanto, a admissibilidade da revista esbarra no preceito contido no art. 896, § 4º, da CLT e na Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento desprovido (TST, 2014).

Notório que o TST, portanto, compreende que o tratamento igualitário enseja a necessária consideração das desigualdades que existem entre os sexos, legitimando-se, portanto, o estabelecimento de diferenciações, desde que proporcional ao fim a que se destinam. O Ministro relator do julgado analisado destacou, ainda, que o intérprete da lei “[...]também não está autorizado a igualar os desiguais, negando vigência a dispositivo expresso da lei.” (TST, 2014).

Há decisões nessa mesma linha de raciocínio em grande parte dos tribunais regionais do país, destacando-se a emanada pelo TRT da 1ª Região, em sede de recurso ordinário número 0001518-58.2012.5.01.0064 (TRT1, 2013), no qual foi mantida a negativa de concessão do descanso de 15 minutos a trabalhador homem, por entendimento de que não há ofensa ao princípio da igualdade decorrente do intervalo referido, vez que seu fundamento, nesse caso, volta-se para a premissa de tratar desigualmente os desiguais. Sobretudo, o julgamento considerou que, em que

pese homens e mulheres serem considerados titulares igualitários dos mesmos direitos e obrigações, não há como desconsiderar suas diferenças, notadamente no que diz respeito à identidade biossocial.

Nesse tocante, em julgado emanado do TRT da 12ª Região (TRT12, 2016), decidiu-se que artigo 384 da CLT é inaplicável aos homens, vez que seu fundamento considera a pertinente proteção legal da mulher no que tange ao empenho de esforço físico nas atividades laborais. Sendo assim, por ser a prestação de horas extras um fator que importa em desgaste físico, mostra-se adequada a tutela que concede o intervalo estudado à mulher. Isso porque há que ser considerada a diferenciação corporal e de resistência física entre os gêneros, em que a sobrejornada revela-se mais prejudicial às trabalhadoras, em virtude de suas próprias características corporais, conforme frisado no julgamento.

Analogicamente, sob o fundamento de que a proteção legal conferida através do artigo 384 da CLT levou em conta a natural distinção que existe entre os gêneros, notadamente de ordem fisiológica, psicológica e social, que o TRT da 10ª Região, da mesma forma, decidiu por não estender o intervalo a trabalhador do sexo masculino. Sendo assim, discorreu-se que o dispositivo não engloba os homens, por não estarem eles envoltos das mesmas peculiaridades do gênero feminino (TRT10, 2016).

Aliás, no TRT da 4ª Região, foi editada a súmula 65, tratando do intervalo intrajornada analisado, contendo a seguinte redação: “A regra do art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição, sendo aplicável à mulher, observado, em caso de descumprimento, o previsto no art. 71, § 4º, da CLT.” (TRT4, 2015).

Em resumo, como se nota dos motivos expostos pelas decisões analisadas, o alcance do artigo 384 da CLT é pleiteado por trabalhadores homens sob o fundamento de que há, com sua aplicação exclusiva à mulher, ofensa ao princípio da igualdade. Contudo, conforme ressaltado pelos tribunais, o dispositivo em comento não está em desacordo com os preceitos da isonomia, tendo em vista que, em primeiro lugar, o intervalo referido se revela num demonstrativo do aspecto material da igualdade e, em segundo lugar, representa uma garantia da mulher em face de suas peculiaridades, notadamente o maior desgaste físico que representa a

sobrejornada para a figura feminina, em decorrência da dupla jornada desempenhada.

Assim, é notório que a intenção legislativa, quando da elaboração do artigo 384, baseou-se na proteção da mulher trabalhadora, compreendendo-a em toda sua integralidade. Em outras palavras, o legislador trabalhista, nesse caso, considerou as inegáveis diferenciações de ordem biossocial entre os gêneros, em que enquadrou a figura feminina como mais suscetível ao desgaste físico decorrente da prestação laboral em sobrejornada, assim como o fez quando limitou o uso de força muscular em patamares diferentes dos trabalhadores homens, por exemplo.

Dessa forma, pela histórica opressão do labor feminino, a ciência laboral cuidou de tratar do trabalho prestado por mulheres com mais cautela, estudando suas necessidades e concedendo direitos aptos a evitar a discriminação, colocando-a em pé de igualdade com o trabalho prestado por homens, sem, contudo, erradicar certos benefícios que se voltam a cuidar da condição de mulher da trabalhadora.

Assim, foi considerando a jornada de trabalho desigual da figura feminina, em que ela desempenha a maior parte das atividades que envolvem o lar, como os cuidados dos filhos e da casa, além de estar submetida ao desempenho das funções típicas do contrato de trabalho, que se conclui que a norma em comento é aplicável somente às mulheres.

Ressalta-se, contudo, que levar em conta a patente diferença entre homens e mulheres não excluiu o reconhecimento de igualdade intelectual entre gêneros, consoante amplamente enfatizado nas jurisprudências estudadas. Ou seja, conceder o descanso exclusivo à mulher não importa, necessariamente, em reconhecê-la como mais frágil e inferior, mas sim, compreender que as atividades desempenhadas pela figura feminina não se esgotam no ambiente de trabalho e, por conseguinte, a mulher faz jus a certos privilégios que considerem tal fator.

Assim sendo, para fins de interpretar a correta aplicação do artigo 384 da CLT é preciso que essas questões suscitadas sejam levadas em pauta, notadamente a intenção legislativa que justifica a existência do intervalo. Com isso, não estando o homem envolto dessas particularidades que justificam a existência do intervalo próprio da mulher trabalhadora, torna-se inviável a ampliação de tal direito a ele.

Sendo assim, acredita-se que o descanso de 15 minutos previsto no capítulo destinado à mulher trabalhadora, por considerar suas características biossociais e seu maior desgaste ante o labor em sobrejornada, justamente devido à dupla função que a figura feminina exerce na sociedade, deve ser aplicado restritivamente, ou seja, concedido somente à mulher.

5 CONCLUSÃO

Apesar de o artigo 384 da CLT estar situado dentro do capítulo que trata especificamente do labor da mulher, trabalhadores do sexo masculino postulam a extensão do direito ao intervalo que prevê o referido dispositivo, motivando seus fundamentos em ideais de igualdade formal.

Contudo, conforme fora deliberado, o artigo 384 da CLT, na medida em que concede direito exclusivo à figura feminina, trata-se de um dispositivo alicerçado nos critérios da igualdade material, a qual permite a existência de tratamento diferenciado, desde que tal não seja arbitrário.

Assim sendo, com o artigo 384 da CLT e todos os demais dispositivos que tratam do labor feminino, nota-se que o legislador trabalhista considerou o histórico do trabalho da mulher, envolto de péssimas condições trabalhistas, salários baixíssimos e marginalização da mão de obra, bem como a repercussão que tais fatores trouxeram para a atualidade, para agraciá-la com um capítulo especialmente pensado sob esses aspectos.

Além disso, o artigo em comento ainda sopesou as peculiaridades da mulher trabalhadora, ao compreender que ela, especialmente em relação à diferenciação fisiológica inegavelmente existente entre os gêneros, encontra-se mais suscetível aos malefícios da sobrejornada, tendo em vista o maior desgaste físico que a prestação de horas extras importa para as trabalhadoras, o que se justifica principalmente em razão da dupla jornada de trabalho desempenhada pela mulher que labora fora de casa.

Dessa forma, não estando o homem sujeito à dupla jornada de trabalho e portando ele maior resistência física para as atividades laborais, não há como enquadrá-lo como titular do direito previsto no artigo 384.

Em suma, foi considerando os fatores biossociais da mulher trabalhadora que o artigo 384 da CLT foi elaborado com aplicação exclusiva a ela e, com base em tudo que foi exposto na pesquisa, tem-se que assim deve permanecer sendo interpretado e aplicado, tendo em vista ser a corrente restritiva a mais adequada ao atendimento da real necessidade da figura feminina e em compatibilidade com o verdadeiro significado do princípio da igualdade previsto constitucionalmente.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 18. ed. São Paulo: Verbatim, 2014.

BRASIL. *Constituição da República Federativado Brasil, 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2016 e 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1973. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 25 fev. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no trabalho.* São Paulo: LTr, 2002.

CAPEZ, Fernando. *Direito constitucional simplificado.* 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

GÓIS, Luiz Marcelo F. de. Discriminação nas Relações de Trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARQUES, Fabíola. A mulher e o direito ao trabalho e ao emprego em igualdade de condições com o homem. cap.3. In: FERRAZ, Carolina Valença (Org.). *Manual dos direitos da mulher.* São Paulo: Saraiva, 2013. p. 283-313.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho.* 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Curso de direito do trabalho.* 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho.* 39. ed. São Paulo: LTR, 2014.

NOCCHI, Andréa Saint Pastous. Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Org.) *Trabalho e igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho.* Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos.* 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho.* 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

SCHNEIDER, Paulo Henrique. *A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional:* Análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego. São Paulo: LTr, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. *Recurso Ordinário 0001518-58.2012.5.01.0064*. Recorrente David Carvalho Roldão e Recorrida Delart Estúdios Cinematográficos LTDA. Relator Angelo Galvão Zamorano. Rio de Janeiro, 16 de outubro de 2013. Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/consulta-jurisprudencia>. Acesso em: 15 abr. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Recurso Ordinário nº 0020582-52.2014.5.04.0015*. Recorrente Maria Eduarda Barzoni Braccini, Compuletra LTDA, Cooperativa De Trabalho Em Gestao Integrada De Negocios E Servicos e Recorrida Maria Eduarda Barzoni Braccini, Compuletra LTDA, Cooperativa De Trabalho Em Gestao Integrada De Negocios E Servicos. Relator Des. Andre Reverbel Fernandes. Porto Alegre, 09 de novembro de 2016d. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. *Súmula 65*. Internalo do art. 384 da CLT. 2015. Disponível em: <www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/sumula>. Acesso em: 15 abr. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. *Recurso Ordinário 42393-2014-088-09-00-2*. Recorrente Banco Santander (Brasil) S.A. e Rafael Zugueib Coutinho e Recorridos Banco Santander (Brasil) S.A. e Rafael Zugueib Coutinho. Relator Benedito Xavier da Silva. Curitiba, 09 de fevereiro de 2017. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.doc>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. *Recurso Ordinário 21349-2006-006-09-00-8*. Recorrente Charles Nunes e Telenge Telecomunicações e Engenharia LTDA e Recorrida Charles Nunes e Telenge Telecomunicações e Engenharia LTDA e Brasil Telecom S.A. Relator Paulo Ricardo Pozzolo. Curitiba, 27 de outubro de 2009. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.doc>. Acesso em: 15 abr. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO. *Recurso Ordinário 00589-2014-010-10-00-2*. Recorrente Banco do Brasil S.A e Dilson Guths e Recorrido Dilson Guths e Banco do Brasil S.A. Relatora: Flávia Simões Falcão. Brasília, 06 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.trt10.jus.br/?mod=ponte.php&ori=ini&pag=juris_segunda&path=servicos/consweb/juris_segunda_instancia.php>. Acesso em: 16 abr. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. *Recurso Ordinário 0001039-11.2015.5.12.0046*. Recorrente Jadson Fontanive e Recorrido Malwee Malhas LTDA. Relator: Narbal Antônio de Mendonça Fileti. Florianópolis, 07 de dezembro de 2016. Disponível em: <www.trt12.jus.br/jurisprudência>. Acesso em: 14 abr. 2017.

_____. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 2355600-26.2008.5.09.0006*. Agravante Luiz Carlos Da Silva e Agravados P Guarda Patrimonial do Paraná Ltda., Kraft Foods Brasil S.A. e Dalkia Brasil S.A. Relator: Vieira de Mello Filho. Brasília, 11 de junho de 2014. Disponível em: <www.tst.jus.br/jurisprudência>. Acesso em: 14 abr. 2017.

_____*. Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00.5*. Recorrente Comércio e Indústria Breithaupt S.A e Recorrida Simone de Fátima Vaz de Jesus Junkes. Relator Ives Gandra Martins Filho. Pleno. Brasília, 17 de novembro de 2008, DEJT 13.02.2009. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 05 abr. 2017.

_____. *Recurso de Revista nº 12600/2003-008-09-00.3*. Recorrente Sandra Ângela Brotto e Recorrida Confeitaria E Mercearia Explendor LTDA. Relator BARROS levenhagen. Brasília, 11 de abril de 2007. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 13 abr. 2017.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho:* um enfoque constitucional. 3. ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009.