

# O INSTITUTO DO INTERVALO ASSEGURADO À MULHER PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE MATERIAL

Estephanie Cordeiro Polesso<sup>1</sup>

Kewri Rebeschini de Lima<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem por objetivo fazer uma análise acerca do crescente e rápido avanço da presença da mulher em vários seguimentos do mercado de trabalho. Desta forma, pesquisar sobre ela e principalmente acerca de seu papel no âmbito das relações de trabalho, seus direitos e a sua igualdade perante a sociedade se faz de extrema importância. O presente trabalho teve a intenção de concentrar-se na segunda dimensão dos direitos fundamentais, a igualdade, mais precisamente em seu desdobramento na igualdade material prevista na Constituição Federal de 1988. Embora se observe que homens e mulheres tenham iguais direitos e obrigações para com a lei, eles se tornam diferentes em determinados pontos, e desta forma, temos como exemplo o artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho que dá regalias para a mulher quando esta entra em regime de horas extraordinárias, ou seja, o esforço físico é o mesmo, porém para o caso em análise, este terá um tratamento especial. Conclui-se que o resultado foi alcançado através da pesquisa realizada, em que podemos perceber que a mulher e o próprio sistema de ordenamento jurídico a diferenciou em diversos aspectos, contudo, mantendo a igualdade apregoada pela Lei Maior.

**Palavras-chaves:** Mulher. Igualdade Material. Constituição Federal.

**ABSTRACT:** This article aims to make an analysis of the growing and fast increase in women's presence in many segments of the labor market. In this way, researching about it and especially about its role in the scope of labor relations, its rights and its equality before society becomes extremely important. This article scientific will focus on the second dimension of fundamental rights, the equality, and more precisely in its unfolding in the material equality established in the Federal Constitution of 1988. It is noticed that although men and women have equal rights and obligations to the law, they become different in certain points, and in this way, we have as example the article 384 of the Consolidation of Labor Laws that gives benefits to the woman when she works overtime, in other words, the physical effort is the same, but the case in analysis will have a special treatment.

It is concluded that the result was achieved through the research carried out, in which we can perceive that the woman and the legal system itself differentiated it in several aspects, however, maintaining the equality proclaimed by the Greater Law.

**Key-words:** Woman. Material equality. Federal Constitution.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Direito do UNIVAG – Centro Universitário de Várzea Grande.

<sup>2</sup> Professora do curso de Direito do UNIVAG – Centro Universitário de Várzea Grande.

## **INTRODUÇÃO**

Hodiernamente observamos um crescente e rápido avanço da presença da mulher em vários seguimentos do mercado de trabalho (IBGE, 2008). Não só isso, mas elas também estão se capacitando cada vez mais em cursos, faculdades, especializações, etc. E por diversas vezes, os empregadores vêm preferindo o trabalho das mulheres, (REVISTA ÉPOCA, 2008) vez que na maioria das vezes, são, por natureza, mais responsáveis, pró-ativas, sensíveis e eficientes.

Se analisarmos o trabalho da mulher sob uma ótica mais crítica, verificamos que ela, por mais que tenha conseguido com louvor várias conquistas, ainda carrega um peso do passado de uma época patriarcal, com destaque do homem na sociedade, onde a mulher era vista como um ser inferior ao homem, a ele subordinada.

Desta forma, analisar a mulher e principalmente estudar acerca de seu papel no âmbito das relações de trabalho, sobre seus direitos, e a sua igualdade perante a sociedade se faz de extrema importância.

Ainda não é o fim de uma luta por igualdade, mas não aquela formal e sim a material. Diferenças essas que também serão esplanadas no decorrer do trabalho.

Neste trabalho, optou-se em focalizar no princípio da segunda dimensão do direito, a igualdade, mais precisamente em seu desdobramento na igualdade material prevista na Constituição Federal de 1988.

Ademais, assim como vários brasileiros se perguntam o porquê da mulher ter tantas prerrogativas previstas na Constituição Federal (CF) ou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em relação aos homens, também se pretendeu justificar tal motivo, vez que se busca por meio destes que o leitor tenha o conhecimento de que tais fatos que não são atuais, e sim consequência de uma história tecida lentamente.

## **1 ORIGEM E DESDOBRAMENTO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE**

O ano de 1789 trouxe mudanças significativas para o mundo, como a Revolução Francesa e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Tal avanço no reconhecimento dos direitos humanos tem a ver com o lema utilizado no século das luzes (XVIII): “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”.

A partir de então a sociedade passou a cobrar mais veementemente que esses três princípios saíssem do papel para serem postos em prática. No decorrer

do século XIX a ideia de liberdade de consolidou. No século XX o da igualdade ganhou vez, trazendo à tona várias conquistas, entre elas a própria CLT que nasceu como o Decreto-Lei n. 5.452 em 1943. O presente século está se preocupando em cuidar do último direito, qual seja a fraternidade.

Sabe-se que a mulher sempre foi vista e tratada como um ser inferior e por isso o seu papel na sociedade era apenas o de dona do lar. Com o tempo, ela conquistou os mais altos cargos, contudo, ainda sim, muitas delas têm que fazer os dois papéis, aquela em que cuida da casa e tem a sua vida profissional.

Cumprir citar que o próprio Código Civil de 1916 (redação alterada em 1962), em vigor a época da redação da CLT prescrevia em seu artigo 233 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”.

Tal entendimento foi modificado, tanto é que a Carta Magna de 1988 foi redigida e inspirada por novos acontecimentos. Contudo, ainda realizada no século em que a Igualdade ganhava destaque.

Este princípio constitui segundo o doutrinador SILVA (2012) um dos “signos da democracia”, contudo não mereceu o enfoque necessário desde o seu nascimento, uma vez que caso a burguesia aplicasse o princípio da maneira como ele surgiu, ou seja, aquela que está prevista na Constituição, ele iria contrariar os seus objetivos.

Esta garantia, conforme dito acima encontra respaldo na Lei Maior, qual seja a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, em seu artigo 5º na qual prevê que

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se [...] à igualdade, [...], nos termos seguintes:  
I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição [...]

Dessa forma, se lermos o texto sem nenhum conhecimento jurídico, podemos interpretar que todos devem ser tratados de forma igual sem exceções, entretanto devemos levar em consideração que o princípio da igualdade previsto na Constituição foi subdividido em igualdade formal e material.

A própria Carta Magna faz distinções entre os sujeitos no seu artigo 7º, no qual trata acerca do direito dos trabalhadores, pois estes merecem, segundo aquela, tratamento diferenciado por encontrar-se em patamar diverso do empregador.

Contudo, antes de citar as diferenças entre os dois subprincípios, vale salientar o conceito trazido por Cármen Lúcia Antunes Rocha, na qual a

Igualdade constitucional é mais que uma expressão de Direito; é um modo justo de se viver em sociedade. Por isso é princípio posto como pilar de sustentação e estrela de direção interpretativa das normas jurídicas que compõem o sistema jurídico fundamental. (ROCHA, 1990, apud SILVA, 2012, p. 2014).

Este pilar de sustentação, conforme a mesma ensina, deve ser compreendido a fim de que haja uma forma justa para viver na sociedade, e no caso em questão, que haja uma discriminação positiva em favor da mulher.

O primeiro subprincípio trata-se da forma pura e simples da igualdade, onde devemos tratar todos de maneira igual e sem distinções. O segundo trata-se da igualdade pensada através da sociedade, onde sabemos que para haver a igualdade em sua excelência, devemos tratar iguais os desiguais na medida de suas desigualdades.

A igualdade material segue o pensamento de Aristóteles e Rui Barbosa, na qual “A regra da igualdade não consiste senão em quinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desigalam”.

Hodiernamente, entende-se pela maioria dos tribunais que houve discriminação positiva, não ferindo o princípio da igualdade ou isonomia previsto na Constituição. Nesse sentido:

A Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei; menciona também igualdade entre homens e mulheres e acrescenta vedações a distinção de qualquer natureza e qualquer forma de discriminação. (SILVA, 2012, p. 215).

Desta forma, conforme será analisado a seguir, verifica-se que o seguinte entendimento não cabe ao artigo 384 da CLT, senão vejamos:

[...] outorgar benefício legítimo a pessoa ou grupos, discriminando-os favoravelmente em detrimento de outras pessoas ou grupos em igual situação. Neste caso, não se estendeu às pessoas ou grupos discriminados o mesmo tratamento dado aos outros. O ato é inconstitucional, sem dúvida, porque feriu o princípio da isonomia (SILVA, 2012, p. 228).

À frente, será realizado um estudo mais detalhado na própria Consolidação das Leis do Trabalho, bem ainda a corrente que prevê a recepção de tal antigo em face de tal pensamento.

## **2 INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

O trabalho realiza uma abordagem acerca da recepção ou não do artigo 384 da CLT que mantém a mesma redação e encontra-se no Capítulo III (Da Proteção do Trabalho da Mulher), Seção III (Dos Períodos de Descanso), no qual prevê o intervalo de 15 minutos antes de iniciar a hora extraordinária. A seguir: “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”.

Nessa seara, começamos a desenvolver o tema específico e envolvemos o inciso I do artigo 5º da Carta Magna, que trata da isonomia entre homens e mulheres, principalmente no que tange ao artigo 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que prevê intervalo de no mínimo 15 minutos para as trabalhadoras em caso de prorrogação do horário normal, antes do início do período extraordinário.

Nesse sentido era entendimento de que,

Não foi recepcionado o art. 384 da CLT pelo preceito constitucional, a diferença entre homens e mulheres não traduz fundamentos, para tratamento diferenciado, salvo em condições especiais, como a maternidade. O intervalo do art. 384 só seria possível à mulher se houvesse idêntica disposição para os trabalhadores do sexo masculino. A pretensão almejada pelo art. 384 da CLT poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria a obrigação de conceder aquele descanso. Logo, o que seria uma norma protetiva acabaria por se tornar um motivo para preterição. (BARROS, 2010, p. 1090 e 1091).

Contudo, esse entendimento está ultrapassado e em decisão proferida em Novembro de 2014 o Supremo Tribunal Federal – STF entendeu que tal artigo da Consolidação das Leis do Trabalho foi recepcionado pela Constituição. E coadunando com esse entendimento, o Ministro Dias Toffoli (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2014), enfatiza que a CF ao estabelecer cláusula específica de igualdade de gênero, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a “histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho”; a existência de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher”; e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada – o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no trabalho – “que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”.

Desta forma, percebe-se que esse artigo não se encaixa com entendimento de certo doutrinador, a seguir:

A Constituição de 1988, [...] eliminou do Direito brasileiro qualquer prática discriminatória contra a mulher no contexto empregatício – ou que lhe pudesse restringir o mercado de trabalho -, ainda que justifique a prática jurídica pelo fundamento da proteção e da tutela. Nesse quadro, revogou inclusive alguns dispositivos da CLT que, sob aparentemente generoso

manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira. (DELGADO, 2013, p. 170 e 171).

A princípio deve ser mencionado que se encontra em andamento o processo que analisa a questão proposta sobre o presente tema. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral do tema em 09 de março de 2012 e desde então ainda não concluiu o processo.

A decisão proferida em 2014, contudo foi declarada nula em 2015, por um erro na citação da empresa autora do recurso interposto no STF. Desta forma, conforme dito, até o presente momento não houve uma decisão terminativa.

Contudo, o que atualmente mais vem sendo utilizado nos tribunais é o seguinte entendimento:

Só valem as discriminações feitas pela própria Constituição e sempre em favor da mulher, como, por exemplo, a aposentadoria da mulher com menor tempo de contribuição e de idade (arts. 40, §1º, III, a e b, e 201, §7º, I e II). Justifica-se essa norma discriminatória? Achamos que sim, na medida em que à mulher incumbem as tarefas básicas da casa, pouco ajudada aí pelo marido. Ela tem assim uma sobrecarga de serviços que é justo pela compensada pela aposentadoria com menor tempo de contribuição e de idade. (SILVA, 2012, p. 217 e 218)

Embora homens e mulheres tenham iguais direitos e obrigações para com a lei, eles se tornam diferentes em determinados pontos, como exemplo temos o aspecto fisiológico, que já foi provado biologicamente. E em sendo assim, a trabalhadora mulher carece um tratamento distinto quando o labor lhe exige um desgaste físico superior ao habitual, que é o que ocorre no artigo em questão (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 2015).

Ao que parece o entendimento do STF ainda continua sendo o mesmo:

A presidente do STF, ministra Cármen Lúcia, disse que apresentará seu voto após o retorno do pedido de vista do ministro Gilmar Mendes. No entanto, manifestou seu entendimento quanto às diferenças sociais e culturais que ainda exigem a adoção de medidas protetivas. “A decisão do legislador baseou-se num quadro social que continua a prevalecer grandemente”, afirmou.

Segundo a ministra, a simples referência às conquistas das mulheres no mercado de trabalho – como mulheres pilotando aviões ou ocupando altos cargos, apontadas nas sustentações orais dos amici curiae durante a sessão – já demonstra a existência de discriminação. “Ninguém fala que tinha um homem sentado aqui na Presidência do STF desde 1828”, afirmou. “Há sim discriminação, mesmo em casos como os nossos, de juízas que conseguimos chegar a posições de igualdade. Há sim discriminação contra nós, mulheres, em todas as profissões, e é o fato de continuar a ter discriminação contra a mulher que nos faz precisar, ainda, de determinadas ações positivas”.

Pode ser compreendida pela doutrina, jurisprudência, entre outros, três correntes que versam sobre a validade no ordenamento jurídico do artigo 384 da CLT.

A primeira entende que tal artigo foi recepcionado pela Lei Maior, e desta forma:

[...] o intervalo de 15 minutos deferido pelo art. 384 da CLT às mulheres em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, antes do início da prestação das horas extras, é considerado eficaz, por ser compatível com a Constituição. É que se trata de regra de saúde no ambiente do trabalho, manifestamente acolhida (e incentivada) pelo art. 7º, VVII, da mesma Constituição (“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”). (DELGADO, 2016, p. 1061)

É nisso que embasa o presente artigo, uma vez que se coaduna com o princípio da igualdade material. A mulher, de acordo com O GLOBO (2016) vem trabalhando mais que o sexo oposto.

Em 2004, as mulheres trabalhavam quatro horas a mais que os homens por semana, quando se soma a ocupação remunerada e o que é feito dentro de casa. Em 2014, a dupla jornada feminina passou a ter cinco horas a mais, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), que reúne informações de mais de 150 mil lares.

Os homens que atualmente reduziram a sua carga de trabalho para 41 horas e 36 minutos, contudo em nada ajudaram nos trabalhos dentro de casa, continuaram com o mesmo tempo gasto que uma década atrás. Ao contrário da mulher, que:

No mesmo período, as mulheres mantiveram seu ritmo de trabalho fora de casa em 35 horas e meia. Dentro de casa, porém, a jornada delas chega a 21 horas e 12 minutos por semana, mais que o dobro da dos homens. (O GLOBO, 2016).

É cristalina a necessidade de ainda ter esse intervalo para as mulheres.

A segunda, entretanto, entende que o princípio da igualdade previsto na Constituição nos artigos 5º, I e 7º XX não abrange o artigo 384 da CLT, de modo que caso fosse recepcionado, ele seria uma norma que discriminaria os sexos.

Para exemplificar, listam a Súmula nº 108 do TST que foi cancelada, por fazer discriminação negativa, a seguir: “A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher”.

Há, contudo uma terceira corrente, na qual esse intervalo previsto deve ser concedido a ambos os sexos, ou seja, que tanto homem como mulher gozem de 15 minutos antes de iniciar a hora extraordinária.

Cabe ressaltar ainda que caso o empregador não conceda o intervalo previsto, de acordo com o entendimento dos tribunais deve ser pago à empregada o valor do período integral dos 15 minutos que não foram usufruídos como aquela hora extra fictícia com os 50% de adicional ou benefício (caso esteja instituído em norma coletiva).

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. Desrespeitada a previsão contida no art. 384 da CLT, mostra-se devido o pagamento da indenização pela ausência de concessão do intervalo, aplicando-se por analogia o disposto no art. 71, § 4º da CLT. (TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000478-40.2015.5.23.0091 RO; Data de Publicação: 25/10/2016; Órgão Julgador: 2ª Turma-PJe; Relator: ROBERTO BENATAR).

Verifica-se pelo exposto que toda a legislação brasileira se preocupou em garantir que aqueles que não estão em condições de igualdade para com os demais, sejam tratados da mesma forma. Dessa forma, a primeira corrente ainda é aquela que mais coaduna com o sistema do ordenamento jurídico.

### **3 POSIÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DE MATO GROSSO**

Ao analisar o entendimento dos tribunais em geral do Brasil, sublinhemos o julgamento que ocorre em nosso estado. E este, também coaduna com a primeira corrente frisada no item anterior.

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. INTERVALO DO ART 384, DA CLT. Uma vez comprovada a existência de sobrelabor, mister a concessão do intervalo previsto no artigo 384, da CLT, na medida em que o princípio fundamental da igualdade de gênero não é contrariado quando da aplicação do aludido dispositivo, pois é necessário observar as diferenças fisiológicas entre homem e mulher. Recurso não provido. (TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000901-58.2015.5.23.0007 RO; Data de Publicação: 06/09/2016; Órgão Julgador: 2ª Turma-PJe; Relator: JOAO CARLOS RIBEIRO DE SOUZA).

É majoritário no TRT da 23<sup>a</sup> Região a ideia de que o artigo deva ser recepcionado pela Carta Magna.

INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. DEFERIMENTO. *RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA*. Nos termos do artigo 384 da CLT, inserido no capítulo III "Da Proteção do Trabalho da Mulher" e recepcionado pela Constituição Federal, no caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Não obstante o princípio fundamental de igualdade entre homens e mulheres perante a lei, há que se considerar a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades. Assim, reconhecida a sobrejornada da Autora, impõe-se a manutenção da sentença que condenou a Ré ao pagamento dos quinze minutos previstos no aludido dispositivo legal. (TRT da 23.<sup>a</sup> Região; Processo: 0000709-15.2015.5.23.0076 RO; Data de Publicação: 24/08/2016; Órgão Julgador: Tribunal Pleno-PJe; Relator: NICANOR FAVERO FILHO).

O respeitável Tribunal entende que no caso do artigo tratado, a mulher deve ser encarada sob a ótica do princípio da igualdade material, uma vez que prioriza a máxima de Aristóteles que já fora acima tratada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Infere-se do trabalho abordado que embora a mulher tenha conseguido ficar à frente no mercado de trabalho, ela ainda fica sobrecarregada nos afazeres domésticos. E junto a isso, temos a questão dela ser fisiologicamente mais frágil que o homem.

Desta forma, torna-se insustentável a tese de que o intervalo para o sexo feminino após a hora normal e antes da hora extra seja concedida para os dois sexos ou ainda, que ela não seja concedida em hipótese alguma pela constituição, ao não recepcionar tal regra.

Ainda não houve uma decisão terminativa no STF, contudo, ao que parece, os Ministros continuam sensatos ao concordar pela recepção da norma ao ordenamento jurídico.

O princípio da igualdade foi subdividido justamente para dar à sociedade a mais ampla sensação de proteção, a fim de que seja exterminado quaisquer resquícios do egoísmo praticado pela burguesia em séculos passados.

Sob essa perspectiva, conclui-se que este intervalo deve ser concedido somente às mulheres, uma vez que entendendo a história delas no mundo e no Brasil bem como o atual trabalho que elas ainda realizam, verifica-se que necessitam de amparo pelo sistema de leis que compõe o país.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cássia; COSTA, Daiane. **Que horas ele chega?** Mulher trabalha cada vez mais que homem. Revista O Globo, 21 fev 2016. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/que-horas-ele-chega-mulher-trabalha-cada-vez-mais-que-homem-18718278>>. Acesso em: 01 nov 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Vade Mecum Acadêmico de Direito. 22. ed. São Paulo: Rideel, 2016.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 07 abr 2016.

\_\_\_\_\_. Lei nº 3.071 de 1º de Janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: 1916. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 01 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 0011222-98.2014.5.01.0008. Recorrente: Danielle Oliveira de Almeida. Recorrido: Confederal – Rio Vigilância Ltda. Relatora: Vólia Bomfim Cassar. Rio de Janeiro, 24 de maio de 2016. Disponível: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/347044172/recurso-ordinario-ro-112229820145010008-rj>>. Acesso em: 01 nov 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário nº 0000478-40.2015.5.23.0091. Relator: Roberto Benatar. Publicado: 25 out 2016. Disponível em: <[https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=fRck1nIDAnY%3D&p\\_idpje=xK%2FK73Cxh0%3D&p\\_num=xK%2FK73Cxh0%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=fRck1nIDAnY%3D&p_idpje=xK%2FK73Cxh0%3D&p_num=xK%2FK73Cxh0%3D&p_npag=x)>. Acesso em: 01 nov 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário nº 0000901-58.2015.5.23.0007. Relator: João Carlos Ribeiro de Souza. Publicada: 06 set 2016. Disponível em: <[https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=46lbVBjz3Xo%3D&p\\_idpje=DBI9m%2BioEnA%3D&p\\_num=DBI9m%2BioEnA%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=46lbVBjz3Xo%3D&p_idpje=DBI9m%2BioEnA%3D&p_num=DBI9m%2BioEnA%3D&p_npag=x)>. Acesso em: 01 nov 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. Recurso Ordinário nº 0000709-15.2015.5.23.0076. Relator: Nicanor Favero Filho. Publicado: 24 ago 2016. Disponível em: <[https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p\\_tipo=2&p\\_grau=2&p\\_id=kVBbaCjBFo0%3D&p\\_idpje=lpk3DNWbKyk%3D&p\\_num=lpk3DNWbKyk%3D&p\\_npag=x](https://pje.trt23.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=kVBbaCjBFo0%3D&p_idpje=lpk3DNWbKyk%3D&p_num=lpk3DNWbKyk%3D&p_npag=x)>. Acesso em: 01 nov 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 3011-71.2010.5.15.0025. Recorrente: Usina Açucareira São Manoel S.A. Recorrido: Cleiton Bento Barbosa. Ministro Relator: José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 17 de junho de 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/200494169/recurso-de-revista-rr-30117120105150025/inteiro-teor-200494224>>. Acesso em: 03 mai 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 108. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=108>>. Acesso em: 01 nov 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CESAR, Rodrigo dos Santos. **Reflexões sobre as dificuldades na aplicação do art. 384 da CLT.** 07 out 2015. Disponível em: <<http://www.oab-sc.org.br/artigos/reflexoes-sobre-as-dificuldades-na-aplicacao-do-art-384-clt/1676>>. Acesso em: 01 nov 2016.

COSTA, Fernando Nogueira da. **Revolução Francesa: Liberdade, Igualdade, Fraternidade como Metas Coletivas.** 27 jan 2014. Disponível em: <<https://fernandonogueiracosta.wordpress.com/2014/01/27/revolucao-francesa-liberdade-igualdade-fraternidade-como-metas-coletivas>>. Acesso em: 01 nov 2016.

COSTA, Robinson Lopes da. **O princípio da igualdade e o art. 384 da CLT.** Outubro 2016. Disponível em: <[http://robinsonlopesdacosta.jusbrasil.com.br/artigos/388843390/o-principio-da-igualdade-e-o-art-384-da-clt?ref=topic\\_feed](http://robinsonlopesdacosta.jusbrasil.com.br/artigos/388843390/o-principio-da-igualdade-e-o-art-384-da-clt?ref=topic_feed)>. Acesso em: 01 nov 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Mulheres no Mercado de Trabalho: Grandes números.** Disponível em: <<http://www.fcc.org.br/bdmulheres/serie1.php?area=series>>. Acesso em: 19 abr 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Intervalo no trabalho dado a mulher não se estende a homem.** 13 dez 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-dez-13/gustavo-garcia-intervalo-mulher-nao-estende-homem>>. Acesso em: 07 abr 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho,** 2008. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_mulher/Suplemento\\_Mulher\\_2008.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf)>. Acesso em 19 abril 2016.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OBRAS COMPLETAS DE RUI BARBOSA. Disponível em: <<http://www.casaruibarbosa.gov.br/scripts/scripts/ruimostfrasesrui.idc?CodFrase=1107>>. Acesso em: 01 nov 2016.

QUADROS, Bruna. **A força dos movimentos sociais na luta por direitos humanos e democracia no Brasil.** Revista do Instituto Humanitas Unisinos, São Leopoldo, ano VIII, n. 257, 5 mai 2008. Disponível em:

<[http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1787&secao=257](http://www.ihuonline.unisinos.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1787&secao=257)>. Acesso em: 01 nov 2016.

REVISTA ÉPOCA. **A dura concorrência com as mulheres**. Publicado em: 15 nov 2008. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI17222-15230,00.html>> Acesso em: 19 abril 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Intervalo de 15 minutos para mulheres antes de hora extra é compatível com a Constituição**. Publicado em: 27 nov 2014. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=280715>>. Acesso em: 07 abr 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Juíza entende que artigo 384 da CLT é aplicável apenas à mulher**. 2014. Disponível em: <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/100630467/juiza-entende-que-artigo-384-da-clt-e-aplicavel-apenas-a-mulher>>. Acesso em: 07 abr 2016.