

# A PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DA MULHER E O INTERVALO QUE A ANTECEDE

*César Augusto Micheli\**

## 1. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, no Título III, que trata das “Normas Especiais de Tutela do Trabalho”, em seu Capítulo III, instituiu a “Proteção do Trabalho da Mulher”, sendo que precisamente no artigo 384 preceitua o direito ao intervalo de 15 minutos, para a mulher, antes de dar início à jornada extraordinária.

Tal “informação” ganha importância impar no que tange as relações trabalhistas, especificamente nas que envolvem a mulher, haja vista que a maior parte delas desconhece tal direito.

Assim, mais que um estudo, o presente escrito também possui por fito democratizar a informação, ainda mais em se tratando de um direito trabalhista que é inerente especificamente às mulheres.

Nesse contexto, o presente estudo abordará a origem do recurso de agravo no direito comparado, bem como a sua origem e evolução no

\*Mestre em Teoria do Direito e do Estado pela UNIVEM de Marília; Especialista em Direito Processual Civil. Docente e Coordenador do NPI, Estágio e SAJU do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru - FIB. Advogado

ordenamento jurídico brasileiro. Após, serão traçados os principais aspectos do agravo retido e de instrumento no Código de Processo Civil de 1939 e de 1973, com as alterações promovidas pelas Leis nº 9.139/1995, nº 10.352/2001 e nº 11.187/2005. Também serão analisadas as modificações propostas pelo Projeto do Novo Código de Processo Civil (Projeto de Lei nº 8.046/2010, do Senado Federal, e Projeto de Lei nº 2.963/2011, da Câmara dos Deputados, apresentado como substitutivo ao primeiro). Ao final, serão promovidas breves ponderações doutrinárias acerca das mudanças previstas no Projeto de Lei nº 8.046/2010, o qual, se aprovado, modificará de forma mais radical a sistemática atual do recurso de agravo.

## 2. A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO

O surgimento da mulher no mercado de trabalho remonta a época em que as indústrias se fortaleciam cada vez mais, e os efeitos do capitalismo e das modificações das condições sociais foram sentidos com a Revolução Industrial, o que gerou o empobrecimento dos trabalhadores, com famílias necessitando da mão-de-obra feminina e dos menores nas fábricas.

Vale destacar ainda a existência da falta de dignidade das condições de trabalho vividas pelas mulheres empregadas.

Quando do processo de industrialização, os empregadores buscaram o trabalho feminino, que foi aproveitado em larga escala, em virtude dos baixos salários que eram pagos às mulheres.

Vale frisar que tal situação se deveu em grande parte em virtude da não intervenção Estatal nas relações de trabalho, gerando uma desigualdade no tratamento entre trabalhadores homem/mulher.

A mão-de-obra feminina foi pouco valorizada na história, no que tange as relações de trabalho, pois a preferência pela mulher no mercado de trabalho se dava em virtude do baixo custo pela sua mão-de-obra.

Mesmo a mulher sendo vista pela figura masculina como uma trabalhadora “inferior”, na verdade o que se pode verificar é que foi graças à mulher, através do seu trabalho, que deu grande contribuição para a evolução do mercado de trabalho.

Verifica-se ainda que a mulher, mesmo contribuindo de forma positiva no mercado de trabalho, sofria preconceito e discriminação, o que a tornou refém das desigualdades do transcurso dos tempos.

Mesmo com a presença feminina cada vez mais marcante no mercado de trabalho, os cargos de chefia, por sua vez, eram melhores remunerados, quando quem os ocupava eram os homens.

Tal situação ocorreu, dentre outros fatores, em virtude da omissão do Estado sobre as relações de trabalho da mulher.

Tal situação assim se evidenciava em virtude de que o objetivo do empregador era somente enriquecer.

Surgem novos tempos e desde o final do século XIX as mulheres começaram a tomar iniciativas para melhorar sua condição no mercado de trabalho.

Verifica-se, assim, que a mulher pode escrever sua história no mercado de trabalho mediante muita luta e ao longo dos séculos.

Verifica-se a evolução da mulher no mercado de trabalho quando elas começaram a buscar o fim da sua discriminação perante a sociedade, no que diz respeito à presença da mulher no mercado de trabalho

É daí que se pode verificar que se a diminuição da desigualdade da mulher no mercado de trabalho, como fato marcante para o avanço na mulher e da própria sociedade ao longo dos anos.

Ainda hoje, infelizmente a desvalorização da mulher no mercado de trabalho pode ser identificada, notadamente em virtude de questões culturais, que sempre estiveram ligadas a figura feminina, onde se vê a mulher como esposa, dona de casa e como mãe, mas preconceituosamente como uma trabalhadora.

Assim, não se pode falar em igualdade onde ainda existem discriminação e preconceito, sendo esta a razão pela qual as mulheres, ao longo dos anos, lutam pela igualdade de direitos nas relações de trabalho.

### 3. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO DIREITO DO TRABALHO

SUNDFELD (1995, p.18) define os princípios como as “idéias centrais de um sistema, ao qual dão sentido lógico, harmonioso, racional, permitindo a compreensão de seu modo de se organizar-se”.

É neste sentido que os juslaboralistas são unânimes em dizer que o Direito do Trabalho possui princípios próprios.

MESQUITA BARROS (2001, p.96) assevera que a legislação do trabalhista, nas suas origens, tinha cunho intervencionista, como reação à Revolução Francesa e à Revolução Industrial: “a primeira pregava a absoluta autonomia da vontade na celebração do contrato de trabalho; a segunda, na tentativa de estimular o fortalecimento da empresa, facilitava a opressão do empregado pelo empregador”.

Surge então o princípio da proteção do empregado, que na visualização de DELGADO (2011, p.192) constitui-se como: “uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”.

Falar em princípio da proteção no direito do trabalho é falar de um princípio que orienta o próprio Direito do Trabalho, pois este estabelece um amparo preferencial a uma das partes envolvidas na relação de trabalho, que é o trabalhador.

A razão da existência do princípio da proteção é a própria razão da existência do Direito do Trabalho, que é utilizado para fazer prevalecer a liberdade de contratar entre patrão e empregado.

Trata-se, portanto, o princípio da proteção, de um instrumento que nivela as relações trabalhistas, para que se possa evitar a exploração do trabalhador.

Ao passo que o direito comum se preocupa em assegurar à igualdade jurídica, no direito do trabalho a preocupação é proteger uma das partes, o empregado, para se alcançar uma igualdade verdadeira entre as partes.

Analisando-se historicamente o Direito do Trabalho verifica-se que ele sempre se preocupou com a necessidade proteção da parte hipossuficiente na relação de trabalho, ou seja, o empregado.

Sendo o trabalhador subordinado às ordens do empregador, bem como por ter a dependência econômica em relação ao mesmo empregador é que o direito do trabalho é um direito protetor dos trabalhadores.

O princípio da proteção tem por fito então, o equilíbrio entre o empregador e o empregado, portanto, visa atenuar a desigualdade existente entre o trabalhador e o patrão.

O Direito do Trabalho veio a compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica favorável, livrando-se da igualdade formal entre as partes que rege outros ramos do Direito, principalmente o Direito Civil.

Trata-se o princípio da proteção como um atenuante da desigualdade entre as partes em Juízo, mesma razão pela qual se dá a existência dos demais princípios que favorecem o trabalhador.

Tal orientação revela-se explicitamente através da própria norma, demonstrando que a lei trabalhista reconhece naquele que dispõe unicamente de sua força de trabalho, como a parte mais fraca na relação, conforme se verifica através do artigo 468, *caput*, da CLT:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

O princípio da proteção também pode ser evidenciado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, *caput*, quando trata da busca de melhores condições sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, e implicitamente em seus incisos, principalmente no inciso I, que protege o trabalhador de despedidas arbitrárias.

## 4. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO HODIERNAMENTE

Não obstante a necessária proteção ao trabalhador, em virtude das modernas relações trabalhistas e a globalização, que se mostra como um

fenômeno de competitividade mundial, atualmente a principiologia do direito do trabalho deve ser vista sob um novo olhar.

O princípio protetor deve ser utilizado de forma mais direcionada ao social, preocupando-se mais com a manutenção de empregos e de boas condições de trabalho do que com simples interesses individuais.

Américo Plá Rodríguez explica que é possível se fazer uma adaptação do princípio da proteção, na busca de objetivos maiores que não somente a proteção de uma das partes na relação trabalhista, mas a busca de uma aplicação que favoreça ambas as partes na relação de trabalho, quando afirma que:

os princípios, próprios do Direito do Trabalho, por sua própria natureza e pela índole de sua função, têm uma capacidade de adaptação e de ajuste a diferentes realidades, que lhe tiram a rigidez. Ao contrário, são particularmente aptos para conduzir e acompanhar as legítimas tentativas de flexibilização. (RODRIGUEZ, 2000, p. 80)

Assim, a aplicação do princípio da proteção deve se dar de forma a proteger as relações trabalhistas como um todo e não somente uma das partes em detrimento da outra.

Sobre essa questão, leciona Arion Sayão Romita:

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre o empregado e o empregador. Afirmar a priori a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão à greve podem ser lembrados como exemplos. (Romita, 2002, p. 02)

Deve-se, então, aplicar-se o princípio da proteção através do Poder Judiciário, mediante a efetiva prestação jurisdicional para ambas as partes envolvidas na relação trabalhista, de forma que cada uma delas possa exercer seu direito a fim de se manter uma harmonia jurídica, e não para se entregar o bem para aquele que tem o direito sem a observância de qualquer critério.

## 5. A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E SEU ARTIGO 384

Como visto acima, o princípio da proteção exerce influência brutal nas relações trabalhistas, e por isso possui um vínculo de correlação muito intenso com a discussão que se quer tratar no presente escrito acerca da prorrogação da jornada de trabalho da mulher e o intervalo que antecede tal prorrogação.

Na CLT encontram-se previstos certos intervalos, dentre os quais se destacam intervalos para descanso, que visam, por sua vez, fazer com que o empregado possa recompor suas forças, evitando-se assim cansaço em demasia, que lhe possa causar prejuízos à sua saúde.

Nesse sentido, leciona o artigo 384 da CLT, *in verbis*:

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.

Vale lembrar que referido dispositivo vem inserido no capítulo que versa sobre a “Proteção do Trabalho da Mulher”, pois, caso um leigo faça a leitura do dispositivo de forma destacada do contexto que se encontra, ou seja, inserido, repita-se, no âmbito da normativa relativa à “Proteção do Trabalho da Mulher”, poder-se-ia chegar à conclusão que o trabalhador homem também se enquadrasse no dispositivo.

A previsão contida no artigo 384, acima transcrito, gerou muita discussão sobre sua aplicabilidade, sendo que, embora o entendimento que segue abaixo não é o que prevalece atualmente, vale destacar que o Tribunal Superior do Trabalho havia decidido no seguinte sentido:

Recurso de embargos. Trabalho da mulher. Intervalo para descanso em caso de prorrogação do horário normal. Artigo 384 da CLT. Não recepção com o princípio da igualdade entre homens e mulheres. Violação do art. 896 da CLT reconhecida. O art. 384 da CLT está inserido no capítulo que se destina à proteção do trabalho da mulher e contempla a concessão de quinze minutos de intervalo à mulher, no caso de prorrogação da jornada, antes de iniciar o trabalho extraordinário. O tratamento especial, previsto na legislação infraconstitucional, não foi recepcionado pela Constituição

Federal ao consagrar no inciso I do art. 5º que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. A história da humanidade, e mesmo a do Brasil, é suficiente para reconhecer que a mulher foi expropriada de garantias que apenas eram dirigidas aos homens e é esse o contexto constitucional em que é inserida a regra. Os direitos e obrigações a que se igualam homens e mulheres apenas viabilizam a estipulação de jornada diferenciada quando houver necessidade da distinção, não podendo ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais, que apenas se viabiliza em razão de ordem biológica. As únicas normas que possibilitam dar tratamento diferenciado à mulher dizem respeito àquelas traduzidas na proteção à maternidade, dando à mulher garantias desde a concepção, o que não é o caso, quando se examina apenas o intervalo previsto no art. 384 da CLT, para ser aplicado apenas à jornada de trabalho da mulher intervalo este em prorrogação de jornada, que não encontra distinção entre homem e mulher. Embargos conhecidos e providos. (TST, SBDI-I, E-RR-3886/2000-071-09-00.0, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 25.04.2008)

Posteriormente, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, decidiu rejeitar, por maioria, o incidente de inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, conforme se verifica abaixo:

Mulher. Intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada. Constitucionalidade do art. 384 da CLT em face do art. 5º, I, da CF.

1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não-recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico.

2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST).

3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art.



10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso.

4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher.

5. Nesse diapasão, **levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado.** (TST, Pleno, IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13.02.2009). (Sem grifos no original)

O entendimento acima esposado pelo Pleno do TST foi em novembro de 2014 confirmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF, Pleno, RE 658.312/SC, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014), por maioria de votos e com repercussão geral reconhecida, julgando-se, então, que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Carta da República de 1988.

O processo foi relatado no STF pelo ministro Dias Toffoli, que fez menção ao fato de que o artigo 384 da CLT faz parte da redação original da CLT, de 1943, *in verbis*:

Quando foi sancionada a CLT, vigorava a Constituição de 1937, que se limitou, como na Constituição de 1946, a garantir a cláusula geral de igualdade, expressa na fórmula ‘todos são iguais perante a lei. Nem a inserção dessa cláusula em todas as nossas Constituições, nem a inserção de cláusula específica de igualdade entre gênero na Carta de 1934 impediram, como é sabido, a plena igualdade entre os sexos no mundo dos fatos.

Observou ainda o Ministro Toffoli que existe uma “*histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho*”; ainda “*um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher*”; bem como “*que, de fato, é*

*uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”.*

Vale ainda deixar patente que a Jurisprudência vem entendendo que o artigo 384, em virtude de ser considerado como norma especial, notadamente por ser inclinada à proteção do trabalho da mulher, não pode ser aplicado ao empregado (gênero masculino), assim decidindo o Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado:

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, 7ª T., AIRR - 2355600-26.2008.5.09.0006, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 13.06.2014)

Destarte, a exegese dada atualmente ao artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente através do julgamento pelo STF sobre tal dispositivo (STF, Pleno, RE 658.312/SC, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014) só vem solidificar o entendimento da necessidade cada vez maior da proteção ao trabalho da mulher.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado ao longo do presente escrito, verifica-se ser imprescindível a “divulgação” do direito inerente à mulher e contido no artigo

384 da CLT, que outorga a elas em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Assim, a mulher que exerce labor deve estar ciente da existência de seus direitos, para que assim possa exercitar sua cidadania em plenitude, pois como é cediço, ainda existem alguns empregadores que insistem em negar a existência de tais direitos.

A mulher trabalhadora deve, portanto, ficar atenta ao seu direito quanto ao intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início do exercício do período em horas extraordinárias, sendo que, não lhe sendo concedido tal direito, deve buscar guarida no Poder Judiciário Trabalhista, pleiteando que tal período, não lhe sendo concedido durante o contrato de trabalho, lhe seja pago em forma de horas extras.

O intervalo intrajornada aqui discutido é garantia de maior vitalidade para a trabalhadora mulher, gerando-lhe longevidade e assegurando-lhe proteção a sua saúde quando do exercício laboral.

Pensar diferente disso seria verdadeiro retrocesso social, sem lugar para os tempos hodiernos.

Não obstante posicionamento já consolidado do Supremo Tribunal Federal quanto a tal assunto (STF, Pleno, RE 658.312/SC, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014), ainda é de bom alvitre que se acompanhe a evolução legislativa sobre essa matéria.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GLANS, Aída. “A Tutela dos Direitos Sociais no Novo Capitalismo: A Falácia da Mundialização do Capital”. In NORRIS, Roberto (Coord.). *Temas Polêmicos de Direito e Processo do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

JUCÁ, Francisco Pedro. *Renovação do Direito do Trabalho: Abordagem Alternativa à Flexibilização*. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Fundamentos de Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MESQUITA BARROS, Cássio. “Os princípios do Direito do Trabalho e o Mercosul”. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentim Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PINTO E SILVA, Otávio. “A Nova Face do Direito do Trabalho: Tecnologia, desemprego, Trabalho Autônomo e Trabalho Informal”. *Revista do Advogado*, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. “Idéias para a Reforma da Legislação do Trabalho”. *Revista do Advogado*, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

ROMITA, Arion Sayon. “O Princípio da Proteção em Xeque”. In: *Revista Jurídica Virtual*, Vol. 4, N ° 36, Edição de Maio de 2002. Disponível em: <[www.presidencia.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_36/artigos/Art\\_Arion.htm](http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_36/artigos/Art_Arion.htm)>. Acesso em 31 jan 2012.

ROMITA, Arion Sayão. *Princípio da Proteção em Xeque*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SUNDFELD, Carlos Ari. *Licitação e Contrato Administrativo*. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

STF, Pleno, *RE 658.312/SC*, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, vol. 1.

TST, 7ª T., *AIRR - 2355600-26.2008.5.09.0006*, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 13.06.2014.

TST, Pleno, *IIN-RR - 154000-83.2005.5.12.0046*, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT 13.02.2009.

TST, SBDI-I, *E-RR-3886/2000-071-09-00.0*, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ 25.04.2008.

VAZ DA SILVA, Floriano. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Sociedade Moderna. In SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). *Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentim Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001.