

O TRABALHO DA MULHER, O PRINCÍPIO DA IGUALDADE E O INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT

Caroline Maria Rudek Wojtecki
Márcia Kazenoh Bruginski

1. INTRODUÇÃO

O trabalho feminino foi regulado lentamente, surgindo leis esparsas, fruto de reivindicações. Em 1943, surge a CLT, nossa Consolidação das Leis do Trabalho, a qual dedicou um capítulo exclusivo para as trabalhadoras, intitulado como “da proteção ao trabalho da mulher”.

No capítulo referido da CLT e relativo ao período de descanso, está o artigo 384, o qual estabelece que: “Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 minutos no mínimo, antes do período extraordinário de trabalho.”

Ocorre, todavia, que a nossa Constituição Federal estabelece no seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei e mais especificamente, em seu inciso I, reza que “homens e mulheres

são iguais em direitos e obrigações”, logo, depreende-se que a



Caroline Maria Rudek Wojtecki

Graduanda do curso de Direito do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA.

Márcia Kazenoh Bruginski



Formada em Direito; pós-graduação em Ciências Jurídicas pela Universidade Católica Portuguesa, especialização conducente ao mestrado e mestre em Ciências Jurídicas/Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Lisboa (2006). Professora. Chefe do Departamento de Direito Privado na UNICURITIBA.

isonomia se estende também para o mercado de trabalho.

E diante do preceito constitucional sobre a igualdade, inclusive de gênero, discute-se acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT, uma vez que conceder o intervalo apenas ao sexo feminino seria, em tese, uma afronta do artigo à Constituição Federal.

Destarte, a análise das teses adotadas quanto à recepção ou revogação do artigo infraconstitucional é o objetivo do trabalho. Ademais, imperioso também é o estudo para a verificação da possível extensão aos homens.

2. BREVE INCURSÃO HISTÓRICA SOBRE O TRABALHO DA MULHER

A história do nascimento do Direito do Trabalho conta com o uso da mão de obra feminina em larga escala, conforme esclarece Léa Elisa Silingowschi Calil (2000, p. 26):

Na indústria têxtil, encontravam-se 569 mulheres, o que equivalia a 67,62% da mão-de-obra feminina empregada nesses estabelecimentos fabris. Nas confecções, havia aproximadamente 137 mulheres. Já em 1901, um dos primeiros levantamentos sobre a situação da indústria no estado de São Paulo constata que as mulheres representavam cerca de 49,95% do operariado têxtil, enquanto as crianças respondiam por 22,79%. Em outras palavras, 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres e crianças.

Contudo e neste período, a proteção estatal em relação ao trabalho feminino ainda era muito discreta, e as trabalhadoras da época enfrentavam salários baixos, funções pouco qualificadas, preconceito e humilhação pública.

A Lei Estadual nº 1596, de 1917, de São Paulo, foi a primeira lei protecionista ao trabalho ao sexo feminino uma vez que, proibiu o trabalho de mulheres em estabelecimentos

bancários no último mês de gestação e no primeiro após o nascimento do bebê. Trata-se de marco importante na história dos direitos trabalhistas da mulher no Brasil.

Já o Decreto nº 21.417-A de 1932 foi muito importante para regulamentar o labor feminino nos estabelecimentos comerciais e industriais, pois proibiu o trabalho noturno nas minerações em subsolos, nas pedreiras, em obras públicas ou ainda qualquer tipo de atividade que lhes causassem riscos.

Ganha especial ênfase a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2012, p. 20):

A sistematização e a consolidação das leis num único texto (CLT) integrou os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna. Além disso, proporcionou o conhecimento global dos direitos trabalhistas por todos os interessados, principalmente empregados e empregadores.

A
legislação
trabalhista
mostrou clara
preocupação
em relação ao
labor feminino
ao trazer em
seu contexto
um capítulo
intitulado “Da
Proteção Do
Trabalho da



Mulher”, que vai do artigo 372 ao artigo 401. De acordo com Léa Elisa Silingowschi Calil (2000, p. 41), o legislador ao realizar a compilação teve como objetivo “a proteção à mulher quanto à sua saúde, sua moral e sua capacidade reprodutiva”.

Segundo Sérgio Pinto Marins (2007, p. 587), o motivo real para a proteção ao trabalho da mulher diz respeito à fragilidade física da mesma. E ainda assegura que, as proteções paternalistas só se justificam “em relação ao período de gravidez e após o parto, de amamentação e a certas situações peculiares à mulher, como de sua impossibilidade física de levantar pesos excessivos”. Segundo o autor, essas condições são específicas ao sexo feminino, e qualquer outra forma de discriminação em relação ao trabalho da mulher deveria ser extinta.

Emmanuel Teófilo Furtado (2004, p. 203-204) afirma que a proteção da lei à mulher se resume em quatro pontos: os de ordem física, biológica, familiar e econômica.

As de ordem física dizem respeito à evidente desvantagem física da mulher em relação ao homem, nesse sentido a proteção existente resta inculpada, por exemplo, nos artigos 198 e 390 da CLT, os quais possibilitam que a mulher carregue menor peso do que os trabalhadores homens, não se admitindo para a mulher condução contínua de peso superior a 20 quilos, ou ocasional de 25 quilos.

Já em relação à proteção biológica, esta ocorre no aspecto da maternidade, uma vez que o legislador ao instituí-la primou pela proteção ao recém-nascido e pela propagação da espécie, sendo assim goza a mulher de licença-

maternidade (artigo 392 da CLT), intervalos intrajornadas para amamentação (artigo 396 da CLT) dentre outros direitos decorrentes desse fator.

A familiar diz respeito a proteção existente por ser a mulher considerada como a dona da casa e ainda possuir o papel de mãe e de educadora dos filhos, muito embora a inclusão do sexo feminino ao mercado de trabalho tenha alterado a estrutura familiar patriarcal. De fato, hoje os homens assumiram tarefas domésticas e de cuidados com os filhos.

Por fim, no segmento econômico, a mulher historicamente percebia salário inferior ao do sexo masculino, porém, a própria CLT em seus artigos 372, 373-A e 377, veda diferenciação de salário decorrente do mesmo trabalho em razão do sexo.

Por fim, no segmento econômico, a mulher historicamente percebia salário inferior ao do sexo masculino, porém, a própria CLT em seus artigos 372, 373-A e 377, veda diferenciação de salário decorrente do mesmo trabalho em razão do sexo.

Com o fim da ditadura, promulga-se a Constituição Federal de 1988, a qual primou pela igualdade entre os sexos em seu artigo 5º, apenas diferenciando os sexos onde a desigualdade se faz nítida.

Entretanto, se por um lado, a igualdade entre homens e mulheres é garantia constitucional, por outro, denota-se certa justificativa nos direitos trabalhistas previstos apenas para o sexo feminino, posto as suas especificidades e a opressão sofrida ao longo da história.

3. POSIÇÃO DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA SOBRE O ARTIGO 384 DA CLT

Inserido no Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da proteção ao trabalho da mulher, na Seção III, relativo ao período de descanso, o artigo 384 estabelece que caso ocorra elastecimento de jornada, deverá ser concedido à mulher um descanso 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

O intervalo em estudo restrito apenas as trabalhadoras, também chamado de especial, pois leva em consideração a condição excepcional da pessoa que labora.

Em análise ao referido artigo, Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig (2004. p.77.), expressam a necessidade de interpretar corretamente o art. 384, considerando que:

I. ou que o intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário não seria exigível na ocorrência de força maior, mas apenas na hipótese de prorrogação de jornada mediante compensação;

II. ou que é devido, como extra, o tempo de intervalo nele previsto e porventura não usufruído antes do início de labor suplementar;

III. ou que a proteção do art. 384 da CLT, genérica, após 04.10.88, com a Constituição Federal, que deu tratamento igualitário ao homem, restringe-se apenas às gestantes.

IV. ou que o art. 384 não foi recepcionado pela nova ordem constitucional, que assegurou igualdade de direitos e obrigações entre os sexos (art. 5º, I, CF/88);

V. ou, por fim, em interpretação sistemática e analógica, que o art. 384 da CLT poderia ser confrontado, sucessivamente, com os arts. 59, 61 e 71, § 1º, da CLT, no sentido de o intervalo para descanso ser devido em todos os casos de prorrogação de serviço, de qualquer trabalhador, tanto homem quanto mulher, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro horas consecutivas.

Pois bem, como já antes referido, a Carta Magna, em seu art. 5º, inciso I, preceitua que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações e, portanto, gera-se a celeuma sobre a constitucionalidade do artigo 384 da CLT. O questionamento reside na aplicação do dispositivo celetista como forma de discriminação em razão do sexo, na medida em que se privilegia a mulher, importando em verdadeira afronta os preceitos igualitários estabelecidos pela nossa Lei Maior.

Assim, em razão do estabelecido pelo dispositivo celetista, identifica-se a existência de três correntes acerca da validade e alcance do mesmo. A primeira diz respeito à recepção pela Constituição Federal da norma da CLT. A outra preceitua que houve a revogação tácita, uma vez que clara é sua incompatibilidade com os ditames do art. 5º, I, e art. 7º, XXX, da CF/88. E, por fim, a terceira estabelece que além de ser constitucional, o artigo 384 da CLT deveria ser interpretado de maneira abrangente, sendo estendido aos homens, perpetuando a não discriminação.

Desse modo, imprescindível se faz o estudo dos diferentes posicionamentos acerca do artigo celetista em comento.

3.1. Da Recepção pela Constituição

Para os que defendem a aplicação do dispositivo celetista em questão, as peculiaridades biológicas e fisiológicas das mulheres, acarretam em menor resistência física a jornadas que extrapolam ao que foi pactuado, e deste modo, é plenamente aplicável o artigo 384 da CLT, pelo que inexistente ofensa ao princípio da igualdade constitucionalmente previsto.

Tal posicionamento encontra respaldo no princípio do não retrocesso social, ou seja, as conquistas sociais não podem ser suprimidas, sob pena de inconstitucionalidade.

Ainda, há um impedimento de que as garantias dadas a certos trabalhadores decorrentes de lutas e conquistas por seus direitos, não sejam ofuscadas por alterações outorgadas mediante a necessidade de conformação a novos tempos e contextos. Sendo assim, o artigo 384 da CLT deve ser tido como plenamente vigente no nosso ordenamento jurídico (GUNTHER, 2010, p. 25.).

José Cairo Júnior, (2009, p.384.) elucida que o empregador deverá conceder a empregada um repouso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, entre a jornada normal e a extraordinária, confirmando o que prevê o disposto na CLT.

Na mesma linha de raciocínio, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti, (2009, p.334.) também defendem ser devido o intervalo em questão caso haja prorrogação de jornada.

O Supremo Tribunal Federal reconheceu a existência de repercussão geral da questão

constitucional suscitada. Eis a ementa da Repercussão Geral nº 658.312/SC do Ministro Dias Toffoli (Supremo Tribunal Federal, 2013.):

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

Assim, o Supremo veio por reafirmar a validade do artigo 384 da CLT, bem como, ressaltar sua conformidade com a Constituição brasileira.

Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, encerrada em 23.11.2007, sob a promoção conjunta do TST, da ANAMATRA e da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho (ENAMAT), foram aprovadas 79 ementas, as quais não possuem um caráter jurisdicional, muito embora representem o pensamento intelectual dos participantes do evento. Dentre elas, está a de número 22, a qual dispõe:

Enunciado n.22 - “Art. 384 da CLT. Norma de ordem pública. Recepção pela CF de 1988. Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e que foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (art.5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de

ambos os sexos”.(SAAD; BRANCO, 2008. p.362.)

Nessa esteira, o Tribunal do Superior do Trabalho, tem mantido a orientação de modo a preservar as proteções direcionadas ao trabalho feminino, rechaçando os argumentos que insistem em apontar o ferimento do princípio da igualdade insculpido na Carta Magna e ainda, perante a Colenda Corte Trabalhista, a mulher trabalhadora merece um tratamento diferenciado, por exemplo, tendo-se em vista que o seu desgaste físico é maior em comparação ao homem, conforme se vê do aresto abaixo:

... Intervalo previsto no art. 384 da CLT. Proteção ao trabalho da mulher. Nos termos da jurisprudência desta corte superior, a disposição contida no art. 384 da CLT foi recepcionada pela Constituição Federal. Assim, homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, especialmente no que concerne ao aspecto fisiológico, merecendo, portanto, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras. Por essa razão, faz jus ao intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário. Ademais, registre-se que o não cumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT entre a jornada regular e a extraordinária atrai os efeitos da não observância do intervalo intrajornada (art. 71, § 4º, da clt) e implica pagamento integral do período de quinze minutos não usufruído como horas extras. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

2. Intervalo interjornada. A decisão

proferida pelo tribunal a quo merece reforma, no sentido de adequar-se à jurisprudência pacificada desta corte superior, consubstanciada na orientação jurisprudencial nº 355 da sdi-1 do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; ARR 0164700-37.2009.5.02.0441; Oitava Turma; Relª Min. Dora Maria da Costa; DEJT 05/09/2014)

No mesmo diapasão, tem-se a Resolução nº 12/2012 do TRT 12ª Região, a qual preceitua o verbete sumular com a seguinte redação:

SÚMULA Nº 19: “INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. CONCESSÃO DEVIDA. Não sendo concedido o intervalo de que trata o art. 384 da CLT, devido à empregada o respectivo pagamento. Inexistente inconstitucionalidade de tal dispositivo conforme decisão do Pleno do TST.”

Concordando com a constitucionalidade do artigo celetário, Francisco José Monteiro Júnior, (2009, p.166.) dispõe que:

[...] não há razão para deixar de aplicá-lo, primeiro, porque está, expressamente, previsto em lei. Segundo, porque, em obediência ao princípio da norma mais benéfica, não há como excluir a sua aplicação. Terceiro, porque ele está de acordo, também, com o objetivo do Direito do Trabalho de oferecer condições melhores para os trabalhadores. E, quarto, porque atende ao postulado constitucional da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

De tal modo, verifica-se que a defesa pela constitucionalidade do preceito celetista se embasa na proteção da desigualdade da

mulher em alguns pontos específicos, visando, sobretudo, proteção da saúde e da segurança da trabalhadora.

3.2 Revogação

A corrente denominada negativista entende que o artigo 384 da CLT desapareceu do ordenamento jurídico com o advento da Constituição de 1988. Assim, para estes, a tese de que a mulher seria frágil e não suportaria a jornada extraordinária resta completamente refutada, pois ao longo da história viu-se que estas sempre laboravam em jornadas ilimitadas e em condições insalubres, demonstrando assim, que é completamente infundada a



alegação da menor resistência física.

Soma-se ao argumento acima, que o intervalo especial afronta o art. 5º, I, da Constituição Federal, uma vez que não existe tal descanso para o homem.

Na visão de José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco (SAAD; BRANCO, 2008, p.362.), o estatuído no artigo 384 da CLT, é contrário à Constituição, que estabelece que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Na mesma linha é o pensamento de Sérgio Pinto Martins, (apud NOVAIS, 2005, p.84.), o qual defende que pode ocorrer discriminação perante a mulher, pois o empregador pode preterir o sexo masculino na hora da contratação, visto que não precisará conceder o intervalo de quinze minutos para prorrogar a jornada ao sexo em questão. Para o autor, o dispositivo celetista também implica em conflito com o princípio da igualdade, pois inexistente previsão de tal descanso para homens.

Alice Monteiro de Barros, (2010, p.1090.), alude que o artigo 384 da CLT não fora recepcionado pela Constituição Federal, pois, sem dúvida, conflita com seu art. 5º, I, senão vejamos:

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.

Do mesmo modo, a 3ª Turma do TRT 9ª Região, na Orientação Jurisprudencial nº 080, a qual diz respeito a intervalos especiais, em seu item III, expressou o entendimento de que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela Lei Maior, fundamentando o seu entendimento da seguinte maneira: “III - o intervalo especial para mulheres a que refere o art. 384 da CLT, de 15 minutos antecedentes à jornada extraordinária, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988”

Portanto, para essa corrente, o artigo 384 da CLT não foi recepcionado pela Constituição por haver afronta expressa ao princípio constitucional da igualdade, estabelecendo discriminação que não se justifica, com ressalva para as diferenciações entre os sexos decorrentes das especificidades da mulher, como na maternidade.

3.3 Aplicação por Extensão

3.3.1 Posicionamento favorável

Defendendo a idéia de que o artigo 384 deveria ser aplicado aos trabalhadores em geral, sem qualquer distinção, Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig, (apud LIMA, 2013.) preceituam:

O artigo 384 da CLT tem escopo conscientizar o empregador na concessão de intervalo ao trabalhador, antes de adentrar em jornadas extraordinárias, de molde a recuperar suas forças laborais, mormente naquelas que exigem maior desempenho físico, prevenindo desgastes maiores. Na verdade, a norma deveria ser aplicada indistintamente, com vistas ao bem estar físico e psíquico do empregado, sem exigir-lhe trabalho contínuo além de suas forças, o que, em ocorrendo, pode implicar maior ocorrência de acidentes de trabalho, menor desempenho e produtividade.

Fernanda Valadares de Oliveira, (2013, p.67.) defende que:

... o art. 384 da CLT seria a chance perfeita para a doutrina trabalhista continuar evoluindo e, em vez de considerá-lo inconstitucional, ou específico para a trabalhadora mulher, ampliar sua abrangência para conceder o tempo de descanso para o trabalhador homem que deseje realizar horas extras.

Um dos exemplos utilizados para fundamentar essa posição é que o artigo 71, §1º da CLT, o qual estabelece intervalos intrajornadas a qualquer empregado, independentemente do sexo do mesmo. O dispositivo tem como alvo a recomposição física do trabalhador, depois de um longo período de atividades exercidas.

Igualmente invocado para sustentar a tese favorável da aplicação do artigo 384 da CLT ao homem, é o pensamento de que, se há celeuma

sobre a suposta desigualdade de tratamento comportada pelo artigo 384 da CLT, nada mais lógico que lutar pela ampliação da norma para todos os trabalhadores, não se devendo cogitar na revogação do dispositivo pela idéia de que este só se direciona a mulher (OLIVEIRA, 2011, p.5.).

Os autores Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig, (2004, p.78.) afirmam que a aplicação da norma de forma indistinta, converge para o bem-estar físico e psíquico do trabalhador, de modo que sejam afastadas as extrapolações além de suas forças, contribuindo para afastar a ocorrência de acidentes, menos desempenho e produtividade.

3.3.2 Posição contrária

Contrariamente a corrente que entende pela aplicação por extensão também ao trabalhador do sexo masculino, há a tese de que o artigo 384 da CLT se encontra inserido no capítulo das normas de proteção do trabalho da mulher, e desse modo, não há justificativa para o tratamento que estaria prestes a conferir aos obreiros homens.

Ao mesmo tempo, se fora criado o artigo com base nas peculiaridades da mulher obreira, devido ao desgaste físico maior que esta possui do que ao do homem nas ocorrências de horas extras, não se pode, sob o argumento de inconstitucionalidade, estender o descanso ao gênero masculino.

Neste sentido, ganha destaque a OJT 042, da 4ª Turma do TRT da 9ª Região (Paraná) que dispõe: “OJT 042 – ARTIGO 384 DA CLT - APLICAÇÃO – Aplicável somente para a mulher.”(grifos originais).

Curioso também é o raciocínio explanado no acórdão 147064/2013, oriundo do TRT 5ª Região, conforme abaixo transcrito:

[...] Inicialmente, destaco que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Ele impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. 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. Não se pode perder de vista que, diante do maior desgaste natural da mulher trabalhadora, o Texto Constitucional assegurou diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária (art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade.

Não é demais lembrar que as mulheres 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.

Nessa linha, 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, o que afasta a alegada inconstitucionalidade do art. 384 da CLT [...] (Recurso Ordinário nº 30-14.2011.5.05.0025; Acórdão. 147064/2013. 3. Turma. Recorrente: Banco do Nordeste do Brasil AS. Recorrido: Sindicato dos Bancários da Bahia. Relator: Washington Gutemberg. Maio, 2013.)

Denota-se, assim, que por tal corrente, depois do advento da Constituição, somente são justificáveis as normas de proteção que levem em consideração a efetiva fragilidade física da mulher, objetivando o tratamento diferenciado em relação ao trabalho masculino, como é o caso da distinção do emprego da força muscular.¹

4. CONCLUSÃO

Pela evolução histórica do Direito do Trabalho da mulher, mostrou-se justificável a criação de leis que regulassem o labor

das trabalhadoras, tanto é assim que com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) houve uma proteção especial ao gênero, uma vez que fora criado um capítulo em especial para as obreiras.

Com o advento da Constituição Federal, a questão dos gêneros e as desigualdades dela oriundas foram colocadas em amplo debate uma vez que foi preconizado a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Entretanto, a própria Lei Maior instituiu em seus ditames uma preocupação especial em relação ao trabalho feminino, tanto é que é evidente a proibição da discriminação em decorrência do sexo.

Neste novo contexto, após a promulgação da Carta Magna, muito se questionou acerca da validade de normas infraconstitucionais, pois estas se mostraram incompatíveis com os preceitos constitucionalmente expostos.

Assim, nessa linha de raciocínio, encontra-se o artigo 384 da CLT, o qual preceitua um intervalo de quinze minutos antes do início da jornada extraordinária apenas ao sexo feminino.

Desse modo, surgiram várias vertentes sobre a análise do dispositivo celetista citado. A primeira é de que o artigo foi recepcionado pela Constituição, de modo que deve ser concedido à mulher pelas suas peculiaridades fisiológicas, e que não se estaria causando discriminação, pois, restaria aplicado o tratamento desigual aos desiguais.

Existente também a tese de que o dispositivo causa discriminação, uma vez que o empregador pode preferir a contratação de mão-de-obra masculina, pois, assim, não teria

1 A diferenciação existente entre os sexos em caso de emprego de força muscular está presente na CLT, no seguinte artigo: "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 contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional."

que conceder aos obreiros o intervalo em questão. Portanto, não foi recepcionado pela Lei Maior.

Verifica-se que há o entendimento de que o artigo infraconstitucional deveria ser estendido aos homens, pois assim se estaria realmente aplicando o que foi estabelecido pela nossa Constituição, ou seja, de igualdade de homens e mulheres. Entretanto, se sabe que não há norma que estabeleça o intervalo aos trabalhadores, havendo afronta ao princípio da legalidade qual seja, ninguém será obrigado a fazer algo senão em virtude de lei.

Por todo o exposto, conclui-se que não há consenso doutrinário e jurisprudencial sobre o tema, existindo, em verdade, várias justificativas pela aplicação ou não do artigo 384 da CLT. De tal sorte que o estudo do tema direciona para a conclusão de uma urgente necessidade de uniformização de entendimentos, a fim de que, em especial os Tribunais trabalhistas não incorram em injustiças, ora aplicando o intervalo, ora afastando tal previsão por afronta ao princípio da igualdade.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 3.ed. Salvador: Podivm, 2009.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos históricos-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.

7.ed. São Paulo: Método, 2012.

CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Preconceito no trabalho e a discriminação por idade**. São Paulo: LTr, 2004.

GUNTHER, Luiz Eduardo; GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9. Região**. Curitiba, a. 36, n. 66, jul. 2010.

_____. ZORNIG, Cristina Maria Navarro. **Controvérsias e soluções no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

LIMA, Jamile Ipiranga de. **Discriminação no trabalho contra a mulher**. 63 f. Monografia (Pós- Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho), Faculdade Christus, Fortaleza, 2005. Disponível em: <[http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/files/Monografias/MONOGRAFIA%20-%20DISCRIMINA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20CO\[1\].pdf](http://www.trt7.jus.br/escolajudicial/files/Monografias/MONOGRAFIA%20-%20DISCRIMINA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20CO[1].pdf)>. Acesso em 27 maio. 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. **Trabalho da Mulher**. São Paulo: LTr, 2009.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho: da proteção**

à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Daltro Alberto Jaña Marques de. Igualdade entre homens e mulheres: uma tutela específica do ideal de trabalho descente à luz do princípio da isonomia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1. Região**. jul. 2011.

OLIVEIRA, Fernanda Valadares. Interpretação do artigo 384 da CLT e o tratamento igualitário entre homens e mulheres. **Revista de Direito da ADVOCEF**- ano VIII, n. 16. 2013.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A interpretação do art. 384 da CLT e o tratamento isonômico entre homens e mulheres. **Busca Legis**. 2011. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23106-23108-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 maio. 2013.

SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 41.ed. São Paulo: LTr, 2008.

Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 658.312/SC. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento>>.