

# O POLÊMICO ARTIGO 384 DA CLT

Larissa Renata Kloss

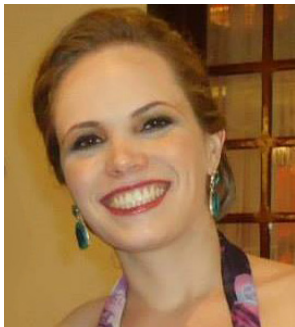
## 1. INTRODUÇÃO

Homens e mulheres são iguais, homens e mulheres são diferentes. Sobretudo, homens e mulheres são pessoas e assim se estabelece toda a complexidade do ser humano, pois ninguém é igual a ninguém.

Contudo, no campo da ciência jurídica, há de se delimitar quais diferenças autorizam um tratamento diferenciado, mas isonômico. A característica deve estar de acordo com o seu tempo de aplicação, os anseios da sociedade, a fim de rechaçar a desigualdade entre os seres e a discriminação negativa.

Na seara trabalhista, o artigo 384 dispõe sobre um tratamento específico ao trabalho da mulher, que gera o ponto de discussão deste trabalho.

Indaga-se se o intervalo para descanso antes da prorrogação da jornada apenas para empregadas confere tratamento isonômico ou desigual às mulheres, frente ao princípio da igualdade insculpido na Constituição Federal de 1988, para



**Larissa Renata Kloss**

Mestre em Direito pela UNICURITIBA. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

então entender qual o alcance que a norma tem ou pode ter: a sua recepção, revogação ou ampliação. Para tanto, questiona-se qual natureza da característica que se deseja preservar, biológica ou social, e qual o destinatário da norma. As consequências do entendimento que prevalecer na ordem jurídica representarão os primados constitucionais e os anseios sociais, mantendo ou auxiliando na evolução da realidade fática.

## 2. O ARTIGO 384 E SUAS CORRENTES INTERPRETATIVAS

O artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece período de descanso à empregada mulher que se sujeitará à jornada extraordinária, na forma seguinte: “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.”

O artigo integra o capítulo da proteção do trabalho da mulher, no que se refere aos períodos de descanso, desde a gênese do diploma normativo trabalhista. Foi implantado,

portanto, sob a égide da Constituição de 1937, que continha o conceito formal de igualdade de todos perante a lei<sup>1</sup>, visando à tutela protetiva do labor feminino.

Com o advento da vigente Constituição Federal de 1988, homens e mulheres são considerados iguais em direitos e obrigações (art. 5º, I), sendo direito a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art. 7º, XX) e vendando-se a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX).



1 BARROS, Alice Monteiro de. A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 1995, p. 411.

O fato de o artigo 384 da CLT estabelecer um intervalo obrigatório de quinze minutos para mulheres entre a jornada normal e a extraordinária, inexistente ao empregado homem, deu origem a divergências na doutrina e jurisprudência quanto à interpretação do dispositivo à luz da atual Carta Magna. Tendo em vista que a previsão normativa enseja tratamento diferenciado para trabalhadores com base no sexo, e o princípio constitucional da igualdade e a vedação de se diferenciar trabalhadores com esta base, a discussão que se estabelece é no sentido de verificar se: (a) o comando deve ser mantido, considerando o caráter biossocial que diferencia o trabalho da mulher; (b) deve ser suprimido, a fim de tornar o tratamento igual ao trabalho masculino; ou (c) estendido ao homem, com o intuito de tratá-lo com isonomia ao direito da mulher.

O entendimento de que a norma como posta foi recepcionada pela Constituição Federal aponta que, uma vez que a igualdade deve compreender as diferenças inerentes às condições aos indivíduos, a diferença entre homens e mulheres justifica uma normatização específica quanto ao intervalo de jornada que antecede o labor extraordinário. É um posicionamento mais conservador da interpretação normativa.

Predomina no Tribunal Superior do Trabalho, que, em decisão paradigmática do órgão plenário<sup>2</sup>, afastando incidente de

2 BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Mulher intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada constitucionalidade do art. 384 da CLT em face do art. 5º, I, da CF. II-RR - 1540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação:

inconstitucionalidade em recurso de revista, assinala que a igualdade jurídica e intelectual não nega a diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, revelando-se o citado artigo em norma atenta à medicina e segurança no trabalho. Relaciona este tempo diferenciado para descanso, também, ao desgaste físico ocasionado pela maternidade e pela dupla jornada de trabalho.

Cabe ressaltar do voto do Ministro Ives Gandra Martins Filho:

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.

Se o excesso de proteção à mulher pode gerar o efeito perverso de restrição no mercado de trabalho e discriminação no momento da contratação, por outro, a necessidade da proteção é inegável. No caso, até para desestimular a prestação de sobrejornada por parte da mulher

que é mãe de família ou gestante, em detrimento do atendimento aos deveres familiares e do sadio desenvolvimento da criança em gestação.

Pelo julgado, tem-se que a norma pretende atender duas características diferenciadoras: aspectos biológicos da mulher e o papel social que ela exerce. A primeira trata da diferente compleição física da mulher em relação ao homem, justificando o tratamento diferenciado. Haveria um maior desgaste natural da mulher, seja por sua condição física, seja por eventual gestação. O segundo ponto se refere às responsabilidades familiares e à dupla jornada da mulher com o trabalho doméstico no próprio lar.

Há grande influência deste entendimento na jurisprudência dos tribunais, tendo em vista se tratar de Corte Superior. Vale ressaltar, porém, que a discussão aguarda pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a repercussão geral do tema.<sup>3</sup>

Silvana Souza Netto Mandalozzo e Lucia Cortes da Costa ressaltam que o entendimento não tem caráter vinculante, e que a retirada deste dispositivo do ordenamento jurídico daria melhor solução ao conflito de posicionamentos.<sup>4</sup>

3 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 658312 SC. Recorrente: A. Angeloni & Cia Ltda. Recorrido: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=1950017>> Consultado em: 8 de agosto de 2014.

4 MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; COSTA, Lucia Cortes da. Considerações de algumas (des)

13/02/2009. Disponível em: < [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br) >. Acesso em: 10 de maio de 2010.

Fazem parte da doutrina que optam pela revogação da norma.

Para Alice Monteiro de Barros, a revogação de leis protetoras são responsáveis pela integração da mulher no mercado de trabalho. Trata-se de legislação que combateram a exploração do trabalho feminino no passado, mas que na época atual podem ensejar discriminação negativa, poderão repercutir na segregação profissional.<sup>5</sup>

Em opinião anterior à Lei 10.244/2001, para a autora, este artigo deveria ser revogado expressamente em conjunto com o artigo 376 da CLT<sup>6</sup>, tendo em vista o obstáculo legal ao acesso igualitário de mulheres ao mercado de trabalho. A proposta visa contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que coadune com a realidade social.<sup>7</sup>

Thereza Cristina Gosdal entende que o artigo foi revogado tacitamente, tendo em vista o artigo 5º, I e 7º, XXX.<sup>8</sup> Em recente decisão colegiada<sup>9</sup>, a Desembargadora assinala seu

---

igualdades entre empregados de sexo opostos. In: REVISTA LTR LEGISLAÇÃO DO TRABALHO. ano. 74. São Paulo: LTr, janeiro 2010, p. 103.

5 BARROS, 1995, p. 227.

6 O artigo 376 da CLT apenas permitia que a jornada se prorrogasse além do limite legal em casos excepcionais, por motivo de força maior e foi revogado pela Lei 10.244/2001.

7 Op. cit., p. 479.

8 GOSDAL, Thereza Cristina. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO EMPREGO. Curitiba: Genesis, 2003, p. 152.

9 PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). RO 0001471-88.2011.5.09.0002. Recorrentes: Bergerson Joias e Relogios Ltda., Tallyta Cruzara – recurso adesivo. Recorridos: Bergerson Joias e Relogios

posicionamento, enfatizando que a postura do Direito do Trabalho passou de um caráter protetor, característico da CLT de 1943, para um de promoção da igualdade. A partir da Convenção n.º 100 da OIT, que trata sobre a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor e foi ratificada pelo Brasil, iniciou-se esta mudança em direção à promoção de direitos e busca de igualdade substancial.

Além dos dispositivos constitucionais já citados, destaca que o artigo 226, § 5º revoga a legislação que dava primazia ao homem, pois estabelece que direitos e deveres relativos à sociedade conjugal devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

Por fim, trata da questão sociológica referente ao tema:

Do ponto de vista das relações de gênero, na conjuntura jurídica atual, as diferenciações entre os sexos legítimas são apenas as ligadas à gravidez e à maternidade da mulher. No mais, as distinções são infundadas e apenas reforçam a discriminação da mulher no emprego, ao torná-la uma mão de obra mais cara e com maiores exigências. E se o interesse da sociedade justifica distinções na proteção à maternidade, não se pode dizer o mesmo do intervalo do art. 384 da CLT. Se a preocupação é com a fadiga da trabalhadora, o mesmo

---

Ltda., Tallyta Cruzara. Relatora Thereza Cristina Gosdal. Curitiba, 14 de maio de 2014. Disponível em <www.trt9.jus.br>. Consultado em 5 de agosto de 2014.

raciocínio deveria ser aplicado ao homem trabalhador. Então ou bem se entende que a norma não foi recepcionada, ou que ela não foi recepcionada na especificação quanto ao trabalho da mulher, devendo ser aplicada a qualquer trabalhador, independentemente do gênero.

A necessidade de distinção nos intervalos da jornada da mulher também não é vislumbrada por Paula Maciel, o que acaba estimulando a discriminação no trabalho entre iguais. Seria “descansar previamente antes do cansaço extra, uma vez que inexistente cansaço presumido após o trabalho normal”.<sup>10</sup>

Portanto, para parte da doutrina que entende pela revogação da norma, o artigo 364 não foi recepcionado pela Constituição Federal tendo em vista o desatendimento dos preceitos constitucionais referentes a igualdade entre homens e mulher. A falta de características físicas específicas que justifiquem a diferente concessão do intervalo, a natureza promocional do Direito do Trabalho atual, bem como a propagação indevida de papéis sociais a serem desempenhados por um ou outro sexo, são os argumentos para a revogação do dispositivo.

Para Georgenor de Sousa Franco Filho, porém, enquanto a revogação importa em prejuízo a saúde do trabalhador, a sua manutenção é inegavelmente discriminatória.

10 MACIEL, Paula. Interpretação do artigo 384 da CLT. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 27. N. 323. Porto Alegre: HS Editora, novembro 2010, p. 77.

Por este motivo, acredita que a corrente ampliativa deve prevalecer.<sup>11</sup>

Este posicionamento visa estender ao homem a aplicação do artigo 384 da CLT. Entende que se trata de norma de proteção à saúde e que o homem, assim como a mulher, também deve ter preservada sua constituição física e mental. A prorrogação da jornada de trabalho é extenuante e prejudicial para o ser humano, independente do seu sexo.

Francisco José Monteiro Júnior aponta pela recepção da norma pelo texto constitucional, uma vez que a prorrogação de jornada é prejudicial ao trabalhador. Por este motivo, justifica a aplicação do dispositivo a homens e mulheres, com base no princípio da norma mais benéfica e da proteção ao trabalhador.<sup>12</sup>

Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig compartilham deste juízo. A finalidade da norma consiste em conscientizar o empregador sobre a necessidade do descanso antes de prorrogar a jornada de trabalho, em prol da incoerência de acidentes de trabalho e do maior desempenho e produtividade. Trata-se de medida de saúde e que deve ser aplicada indistintamente. Fundamentam este posicionamento numa interpretação sistemática

11 FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. O intervalo do art. 384 da CLT. In: SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. v. 49, n. 18. São Paulo: LTr, mar. 2013, p. 108.

12 MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da mulher: o art. 384 da CLT e a lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. TRABALHO DA MULHER: HOMENAGEM A ALICE MONTEIRO DE BARROS. São Paulo: LTr, 2009, p. 166.

e analógica do citado artigo, em confronto com os artigos 59, 61 e 71, §1º da CLT.<sup>13</sup>

Este entendimento foi consignado no Enunciado n. 22 da I Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, de 23.11.2007, nos seguintes termos: Constitui norma de ordem pública que prestigia a prevenção de acidentes de trabalho (CF, 7º, XXII) e foi recepcionada pela Constituição Federal, em interpretação conforme (art. 5º, I, e 7º, XXX), para trabalhadores de ambos os sexos.<sup>14</sup>

Georgenor de Sousa Franco Filho argumenta que o artigo 71, § 1º da CLT reconhece que o trabalhador tem direito a intervalo intrajornadas caso trabalhe em jornada acima de quatro, até o limite de oito horas/dia, a fim de recompor as condições físicas do trabalhador depois de um determinado período de atividades. Outro argumento é a inclusão do parágrafo único ao art. 413 da CLT, que mandou aplicar o intervalo também à hipótese de prorrogação da jornada de trabalho do menor. Logo, não haveria razão plausível para excluir o trabalhador do sexo masculino desta proteção. A ampliação se demonstra importante para o trabalhador se recuperar da fadiga, especialmente porque iniciará o cumprimento de jornada excedente de trabalho, que deveria ser evitada.<sup>15</sup>

13 GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. In: REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Ano XXIV. N. 24. Ceará: Justiça do Trabalho do Ceará: janeiro a dezembro/01, p. 109; 115

14 FRANCO FILHO, 2013, p. 107.

15 Ibid., p. 108.

Da mesma forma compreende Maria Fernanda Pereira de Oliveira, para quem os direitos conquistados não devem ser mitigados, mas sim estar ao alcance de todos. A melhor exegese do artigo 384, combinado com os arts. 59, 61 e 71, § 1º da CLT, é pela sua aplicação indistinta a qualquer empregado, a fim de proteger seu bem-estar físico e psíquico.<sup>16</sup>

Maurício Pereira Gomes relaciona os argumentos que defendem este posicionamento:

(...) a) expresse comando legal, b) promoção do princípio da igualdade, c) prevalência do princípio da norma mais benéfica e da proteção ao trabalhador, d) sintonia com o objetivo do Direito do Trabalho de propiciar melhores condições de trabalho, e) maior compatibilidade com diversos postulados encampados pela Constituição de 1988, dentre os quais a redução dos riscos inerentes ao trabalho.<sup>17</sup>

Diante das três correntes apresentadas, analisa-se qual entendimento deve prevalecer. Para tanto, há de se estabelecer, primeiramente, o que o dispositivo legal visou tutelar (a saúde da mulher; a sua manutenção no lar para desempenho das responsabilidades familiares),

16 OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A Interpretação do artigo 384 da Consolidação das Leis de Trabalho e o Tratamento Isonômico entre Homens e Mulheres. In: REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. N. 13. São Paulo: julho 2008, p. 422.

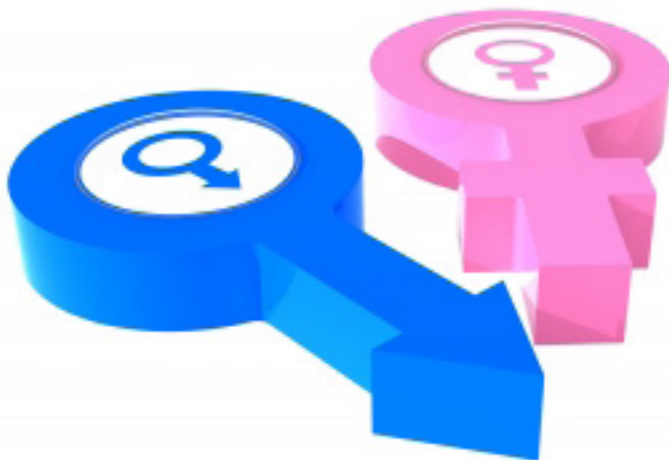
17 GOMES, Maurício Pereira. Intervalo do artigo 384 da CLT – discursos em disputa na jurisprudência trabalhista – uma contribuição da categoria gênero. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 29. N. 347. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, novembro 2012, p. 40.

o que a ordem jurídica constitucional vislumbra e, depois, qual realidade se almeja estabelecer.

### 3. ANÁLISE CRÍTICA DO ARTIGO 384 DA CLT

Questiona-se qual peculiaridade biológica feminina faz exigir o intervalo antes da jornada extraordinária exclusivamente para a mulher.

A estrutura corporal das mulheres é diferente dos homens e a força que emanam é tratada como diferença de gênero, de forma geral. O artigo 390 da CLT, por exemplo, prevê tratamento diferenciado entre homens e mulheres, limitando a força muscular a ser utilizada pela mulher a 20 quilos para trabalho contínuo e a 25 quilos para trabalho ocasional.



Porém, os doutrinadores se dividem entre aqueles que vislumbram a isonomia na diferença e os que consideram-na como propagadora de desigualdades.

Contudo, ressalta-se o ensinamento de Alice Monteiro de Barros. Aos vinte anos, a força muscular da mulher corresponde, em

média, a 65% da força masculina; aos 55 anos, o índice diminui para 54%. Também ressalta que o número de abortamentos espontâneos e de partos prematuros é maior quando o levantamento de peso é contínuo. Ainda assim, sustenta a autora que a restrição do citado artigo deveria ser abolida, a fim de que fossem observadas as particularidades de cada mulher.<sup>18</sup>

Estêvão Mallet afirma que a maior fragilidade física não significa menor capacidade de resistência ao trabalho contínuo. Da mesma forma, questiona a pretensa maior fragilidade física da mulher, apontando caso de mulheres cuja força muscular é muito superior à masculina.<sup>19</sup>

Contudo, a utilização da força física no trabalho da mulher já é tratada no diploma normativo de forma diferenciada, de forma não prejudicar a trabalhadora, na medida de sua condição física, conforme o padrão legal. Logo, o cansaço físico seria igual para ambos os sexos, também na medida de sua desigualdade.

18 BARROS, 1995, p. 480

19 MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). TRABALHO DA MULHER: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, p. 157.

Eventual condição gestacional também deve ser considerada. Anita Maria Meinberg Percin Torres entende que, além da situação laboral regular que pode ocasionar problemas de saúde em todas as mulheres, trabalhos que demandem esforço físico e que se revelem tarefas pesadas e monótonas também podem ser causa de abortamento espontâneo, parto prematuro, ou bebê abaixo do peso ao nascer.<sup>20</sup>

O trabalho da gestante, porém, já recebe tratamento diferenciado e específico no diploma legal trabalhista (artigo 391 e seguintes da CLT), podendo a empregada, inclusive, ser transferida de função quando as condições de saúde o exigirem. Assim, é condição específica da mulher que demandaria tratamento diferenciado pela condição gestacional. Porém, o intervalo do art. 384 não consta da proteção específica à gestante – e se fosse apenas esta característica a se proteger, deveria estar.

Ainda na esteira da diferença biológica, indaga-se qual característica psicológica feminina poderia ensejar o estudado intervalo. O período de tensão pré-menstrual, conhecido

20 TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. A SAÚDE DA MULHER E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2007, p. 117.

**Valorizar o direito intervalar ao trabalho do homem abandona o conceito de que o padrão ideal de empregado (pautado em características masculinas como a força física e psíquica, bem como ausência de restrições físicas em períodos reprodutivos) não necessita de cuidados médicos. Ademais, remete a preocupação com a saúde do trabalhador em geral, valorizando questões de meio ambiente de trabalho.**

como TPM, pode gerar um desgaste maior no período em que se apresenta. Trata-se de uma característica física do corpo feminino, de cunho hormonal, com reflexos no estado psicológico da mulher. Contudo, não se trata de condição presente em todas as mulheres ou com os mesmos sintomas, além de existir medicamentos que podem remediar a situação.

Verifica-se que mulheres são diferentes dos homens, mas também são diferentes de outras mulheres. Por isso existe a dificuldade em se padronizar uma diferença biológica exclusiva e presente em todas as mulheres.

Não se pode esquecer que as exigências do mercado trabalho atual e da vida moderna podem ocasionar variadas doenças do trabalho, como tendinites, deficiências sensoriais, agravar problemas cardiológicos, gerar estresse, depressão, entre outras. Não são patologias exclusivas de mulheres ou de homens, mas podem ter características ou incidência distintas dependendo do sexo do indivíduo. A prevenção deve ser uma constante preocupação da sociedade, tanto do empregador, quanto do empregado.

Valorizar o direito intervalar ao trabalho do homem abandona o conceito de que o padrão ideal de empregado (pautado em



características masculinas como a força física e psíquica, bem como ausência de restrições físicas em períodos reprodutivos) não necessita de cuidados médicos. Ademais, remete a preocupação com a saúde do trabalhador em geral, valorizando questões de meio ambiente de trabalho.

Maurício Pereira Gomes ressalta que este direito propicia melhores condições de trabalho e resulta em diminuição da fadiga e dos riscos inerentes ao trabalho, uma vez que a necessidade de descanso não tem gênero, é humana. Além disso, promove a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, tendo em vista que o objetivo do legislador constituinte foi de “inaugurar uma nova ordem constitucional, tendo por pressuposto o fomento dos direitos sociais, ou seja, especificamente no âmbito laboral, tendo por horizonte a ampliação dos direitos do trabalhador e não ao contrário”.<sup>21</sup>

Por estes motivos, a norma do artigo 384 parece atender claramente os anseios de proteção à saúde – não só da mulher, mas também dos homens – a fim de evitar a fadiga, corpórea ou mental, e prevenir doenças decorrentes da relação de trabalho.

Uma tutela que se destine especialmente ao trabalho da mulher deve hoje protegê-la em aspectos indispensáveis, relativos à sua condição biomórfica, e à promover a igualdade, com mecanismos de inclusão e manutenção da empregada no emprego, com igualdade e

dignidade. A valorização da saúde do homem leva à igualdade no que tange ao cuidado à saúde e, com isso, evita a discriminação negativa da mulher no emprego.

Em sua redação original, além de proteger a saúde da mulher, o artigo 384 evitava que a jornada de trabalho da mulher se estendesse a ponto de embarçar a execução do papel feminino em âmbito familiar, pelas responsabilidades familiares e com a manutenção do lar. Logo, poderia gerar uma restrição na participação feminina no mercado de trabalho, tendo em vista que o mesmo trabalho poderia ser realizado por um homem, sem o citado direito intervalar.

O gênero é compreendido por Denise Pasello Valente Novais como o reconhecimento de que as diferenças entre homens e mulheres ultrapassam os critérios biológicos e se definem socialmente, estando sujeitas a variações. Por meio desta discussão, ressalta que o gênero significa uma diferenciação de *status*, pelo qual se valoriza o androcentrismo e desvaloriza-se o que é essencialmente feminino.<sup>22</sup>

Maurício Pereira Gomes levanta que as discussões acerca do artigo 384 permitem identificar como o trabalho feminino é considerado por cada uma das correntes, “além da proposta formulada de enfrentamento do problema subjacente que é a discriminação do trabalhador motivada por gênero”.<sup>23</sup>

22 NOVAES, Denise Pasello Valente. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2005, p. 43-45.

23 GOMES, 2012, p. 38; 42.

21 GOMES, 2012, p. 47.

Em crítica à já mencionada decisão do TST quanto ao artigo 384, o autor ressalta, ainda, que a proteção do trabalho da mulher deve passar por medidas que diminuam e combatam a discriminação imperante, não no realce de papéis socialmente impostos ao gênero feminino como sua “vocação primária”. Trata-se da continuidade de modelos familiares tradicionais e patriarcais:

A condena o judicial não se volta para o ex-empregador da trabalhadora reclamante, mas, sim, para sua condi o de mulher. Sim, pois, no dizer do MM. Ministro, por sua própria “natureza” está ela predestinada aos “arranjos domésticos”, espaço mais adequado a salvaguarda admirável da “honestidade do sexo”! Mulher honesta! O Código Civil revogado, de 1916, bem como o Código Penal de 1940 (revogado parcialmente em 2005), continuam a dar seus espasmos, ainda, em pleno século XXI!<sup>24</sup>

O papel de gênero desempenhado pela mulher acarreta em dupla jornada de trabalho: na esfera produtiva, desempenhando sua profissão, e na seara doméstica, com as responsabilidades do lar e da família. L a Elisa Silingowschi Calil afirma que nada ou pouco mudou com a entrada da mulher no mercado de trabalho, enfatizando que “poucos homens auxiliam no trabalho doméstico para diminuir a sobrecarga a que sua companheira   submetida ao tentar administrar seu trabalho e aquele que se acumula dentro de casa”.<sup>25</sup>

Pautar a manuten o da norma na existência da dupla jornada de trabalho da mulher   impor que o as características patriarcais definidoras do gênero feminino devem prevalecer. Significa dizer que o papel da mulher se desempenha na seara doméstica e produtiva, enquanto o do homem se restringe a este. Contudo, seja pela dinâmica da sociedade atual, seja pelo igualdade primada na Constitui o, o papel que se pretende dar ao homem e   mulher na sociedade atual   de igualdade, de coopera o mútua em rela o às responsabilidades familiares, de divisão de tarefas provenientes do lar, de oportunidades de trabalho sem distin o.

Maurício Pereira Gomes leciona que para superar o preconceito direcionado às mulheres deve-se denunciar e dar visibilidade a discursos que, embora objetivem a tutela da empregada, reforçam mecanismos de opressão e discrimina o, reforçando a lógica de que o trabalho feminino está atrelado ao ambiente doméstico. O dinamismo da ciência jurídica deve dar espaço na luta por melhores e mais igualitárias condi es de vida para todos.<sup>26</sup>

Ainda que exista atualmente a dupla jornada na realidade do trabalho feminino, conceder um intervalo na jornada de trabalho exclusivamente   mulher, ressaltando sua necessidade em virtude da dupla jornada e das diferenças de gênero, significaria legitimar que as responsabilidades familiares e do lar são da mulher – situa o que se trabalha para reverter.

De igual forma, mesmo que se sustente que a dupla jornada impacta na saúde da mulher, ensejando um tratamento diferenciado, o correto seria diminuir o encargo da dupla

24 Ibid., p. 46.

25 CALIL, L a Elisa Silingowschi. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. São Paulo: LTr, 2007, p. 80-81.

26 GOMES, 2012, p. 48.

jornada, e não dar um intervalo de descanso exclusivo para a mulher antes do início das horas extras no ambiente produtivo. A construção deste objetivo de compartilhamento das responsabilidades familiares depende da superação do pensamento patriarcal e de intenso trabalho social e normativo.

Logo, a interpretação do art. 384 da CLT decorrente da corrente ampliativa deve prosperar, com fundamento exclusivamente na saúde dos trabalhadores. O direito intervalar deve ser garantia antes do labor extraordinário tanto para homens, quanto para mulheres, uma vez que o cansaço não se define por meio do sexo da pessoa empregada. Deve ser encarado como uma prevenção à fadiga diária e ao desenvolvimento de doenças, decorrentes ou não da atividade laboral.

Ressalte-se que, conforme já assinalado anteriormente, ao tratar dos períodos de descanso durante a jornada de trabalho, o art. 71, §1º da CLT veda trabalho superior a quatro horas sem a concessão de 15 minutos de intervalo. Assim, numa interpretação sistemática deste dispositivo com o art. 384, antes de prorrogar extraordinariamente a jornada de trabalho, caberia o intervalo para descanso. Alice Monteiro de Barros, quando trata dos intervalos intra e interjornada, de forma geral, ressalta que eles garantem a oportunidade de alimentação e descanso ao trabalhador, tendo em vista que jornadas prolongadas contribuem para fadiga física e psíquica, conduzindo à insegurança no ambiente de trabalho.<sup>27</sup>

Segundo Rafael da Silva Marques, os direitos fundamentais estão consagrados

27 BARROS, Alice Monteiro de. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006, p. 651.

constitucionalmente e não se pode utilizar da Carta Magna para suprimir direitos sociais, sob pena de retrocesso no campo social.<sup>28</sup> Assim, a ampliação da aplicação do art. 384 se coaduna com a evolução necessária ao direito e impede o retrocesso.

Por fim, há de se ressaltar a dificuldade que esta corrente apresenta. Embora seja a melhor exegese do dispositivo legal, exigir que o empregador conceda desde logo este intervalo ao empregado homem pode representar instabilidade na segurança jurídica e na forma de conduzir o empreendimento econômico. Como é ausente norma expressa ou entendimento consolidado no sentido de ampliar o normativo, a curto prazo, somente seria concedido o intervalo com o ajuizamento de demanda trabalhista ou com acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Como solução, um novo dispositivo legal poderia ser editado de forma a destinar a norma do art. 384 a todos os empregados, sem distinção de sexo, para promoção da saúde do trabalhador. Ou ainda, o pronunciamento do Supremo Tribunal Federal, em sede de recurso extraordinário com repercussão geral, pode decidir o tema, ainda que momentaneamente.

#### 4. CONCLUSÃO

A constitucionalidade do art. 384 da CLT passou a ser questionado com o advento da Constituição Federal de 1988. O direito à

28 MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. In: CADERNOS DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4ª REGIÃO. nº 02-2009. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2009/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%201,%20n%2002,%20p%20193-199,%202009.pdf>. Consultado em 10 de agosto de 2014. p. 196.

igualdade entre homens e mulheres previsto no artigo 5º, inc. I, bem como os direitos sociais trazidos pelo art. 7º, em especial os incisos XX e XXX, podem e devem fazer repensar os conceitos trazidos por diplomas infraconstitucionais anteriores.

Três correntes emergem do debate: receptiva, revogatória ou ampliadora da norma. A primeira, mais conservadora, entende que as diferenças físicas e biossociais da mulher justificam a manutenção da norma como posta. A segunda corrente não vislumbra diferenças femininas que justifiquem a manutenção da norma e que o princípio constitucional da igualdade não permite esta diferenciação. A terceira corrente, visando a ampliação de direitos, entende que o artigo não deve ser revogado pois dispõe sobre a saúde da empregada e, por este motivo e para atender aos ditames constitucionais, deve se estender ao empregado homem.

A norma em sua gênese objetivou a tutela da saúde da mulher e a preservação de seu papel biossocial. Apenas a tutela à saúde deve prosperar, tendo em vista a necessidade superar as características patriarcais do ambiente de trabalho e da sociedade. Qualquer papel que atrele atividades domésticas ou relativos à família apenas à condição feminina precisa ser rechaçado do ordenamento, para a promoção da igualdade de sexos.

Não só a mulher deve ter a saúde tutelada, mas qualquer trabalhador. Os ditames constitucionais autorizam a ampliação da norma ao homem, tanto por critérios de igualdade, quanto por questões de segurança e meio ambiente do trabalho. A fadiga decorrente do labor não é a mesma nem para o homem,

nem para a mulher, mas existe para todos, cada um na medida de suas características físicas e pessoais.

Parece estranho que, num debate dedicado ao trabalho da mulher, vislumbre-se a possibilidade de ampliar a aplicação de uma norma do labor feminino ao trabalho do homem. Porém, a tutela do trabalho do homem também auxilia na promoção do trabalho da mulher, tendo em vista que a discussão se trava no que tange à igualdade.

As tutelas promocionais do labor feminino devem passar por discussões acerca da igualdade com o homem e redefinir valores que se a ser tutelados para o alcance de uma sociedade igualitária. A necessidade de superar as características patriarcais na sociedade é o motor que deve impulsionar o debate.

## 5. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. A MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 1995.

\_\_\_\_\_. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Mulher intervalo de 15 minutos antes de labor em sobrejornada constitucionalidade do art. 384 da CLT em face do art. 5º, I, da CF. II-RR - 1540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 17/11/2008, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/02/2009. Disponível em: < [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br) >. Acesso em: 25 de julho de 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 658312 SC. Recorrente: A. Angeloni & Cia Ltda. Recorrido: Rode Keilla Tonete da Silva. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em < <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador>. >

jsp?docTP=TP&docID=1950017> Consultado em 25 de julho de 2014.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. DIREITO DO TRABALHO DA MULHER. São Paulo: LTr, 2007.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. O intervalo do art. 384 da CLT. In: SUPLEMENTO TRABALHISTA LTR. v. 49, n. 18. São Paulo: LTr, mar. 2013, p. 105-108.

GOMES, Mauricio Pereira. Intervalo do artigo 384 da CLT – discursos em disputa na jurisprudência trabalhista – uma contribuição da categoria gênero. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 29. N. 347. Porto Alegre: HS Editora Nota Dez, novembro 2012, p. 35-49.

GOSDAL, Thereza Cristina. DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NO EMPREGO. Curitiba: Genesis, 2003.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. O trabalho da mulher e os artigos 376, 383 e 384 da CLT. In: REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. Ano XXIV. N. 24. Ceará: Justiça do Trabalho do Ceará: janeiro a dezembro/01, p. 103-117.

MACIEL, Paula. Interpretação do artigo 384 da CLT. In: JUSTIÇA DO TRABALHO. v. 27. N. 323. Porto Alegre: HS Editora, novembro 2010, P. 75-77.

MALLET, Estêvão. O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). TRABALHO DA MULHER: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. São Paulo: LTr, 2009, p. 145-160.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; COSTA, Lucia Cortes da. Considerações de algumas (des) igualdades entre empregados de sexo opostos. In: REVISTA LTR LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.

ano. 74. São Paulo: LTr, janeiro 2010, p. 103.

MARQUES, Rafael da Silva. Princípio da igualdade no âmbito trabalhista – análise do artigo 384 da CLT. In: CADERNOS DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT DA 4ª REGIÃO. nº 02-2009. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial/2009/Cadernos%20da%20Escola%20Judicial,%20v%201,%20n%2002,%20p%20193-199,%202009.pdf>. Consultado em 10 de agosto de 2014. p. 193-199.

MONTEIRO JÚNIOR, Francisco José. Trabalho da mulher: o art. 384 da CLT e a lei Maria da Penha e seus aspectos trabalhistas. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. TRABALHO DA MULHER: HOMENAGEM A ALICE MONTEIRO DE BARROS. São Paulo: LTr, 2009, p. 161-176.

NOVAES, Denise Pasello Valente. A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER E O DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2005.

OLIVEIRA, Maria Fernanda Pereira de. A Interpretação do artigo 384 da Consolidação das Leis de Trabalho e o Tratamento Isonômico entre Homens e Mulheres. In: REPERTÓRIO IOB DE JURISPRUDÊNCIA. N. 13. São Paulo: julho 2008, p. 422-425.

PARANÁ, Tribunal Regional do Trabalho (9ª Região). RO 0001471-88.2011.5.09.0002. Recorrentes: Bergerson Joias e Relogios Ltda., Tallyta Cruzara – recurso adesivo. Recorridos: Bergerson Joias e Relogios Ltda., Tallyta Cruzara. Relatora Thereza Cristina Gosdal. Curitiba, 14 de maio de 2014. Disponível em <[www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br)>. Consultado em 10 de agosto de 2014.

TORRES, Anita Maria Meinberg Perecin. A SAÚDE DA MULHER E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2007.