



Gustavo Garcia: Intervalo da mulher não se estende a homem

O Direito do Trabalho prevê certos intervalos para descanso, os quais têm como objetivo fazer com que o empregado possa se recompor, evitando o cansaço excessivo, que pode causar possíveis prejuízos à sua saúde, bem-estar e segurança^[1].

Nesse contexto, de acordo com o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, 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”.

Trata-se de dispositivo inserido no âmbito das normas relativas **à proteção do trabalho da mulher**.

Embora não tenha prevalecido, cabe registrar o entendimento de que essa previsão, destinada apenas ao trabalho da mulher, estabeleceria tratamento diferenciado e protecionista, ausente para o homem, o que não se mostraria razoável na atualidade, por afrontar o preceito constitucional da igualdade (artigo 5º, inciso I, e artigo 7º, inciso XXX), podendo gerar até mesmo a indesejada discriminação na contratação do trabalho da mulher, vedada pelo art. 3º, inciso IV, da Constituição da República.

Nesse sentido chegou a decidir, anteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho:

“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).



Apesar disso, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, decidiu *rejeitar o incidente de inconstitucionalidade do art. 384 da CLT*, conforme ementa a seguir transcrita:

“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).

Mais recentemente, o entendimento acima foi confirmado pelo Supremo Tribunal Federal.

Nesse sentido, o Pleno do STF, em 27 de novembro de 2014, também por maioria, negou provimento ao Recurso Extraordinário nº 658.312/SC, com repercussão geral reconhecida, tendo decidido que o art. 384 da CLT foi *recepicionado* pela Constituição da República de 1988.

De acordo com o voto do Relator, Ministro Dias Toffoli: “É fato que houve, com o tempo, a supressão de alguns dispositivos protetores da mulher que cuidavam do trabalho noturno e da jornada de trabalho da empregada, previstos nos arts. 374 a 376, 378 a 380 e 387 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ocorre que, quando da revogação desses dispositivos pela Lei nº 7.855, de 24/10/89, o legislador entendeu que deveria manter a regra do art. 384 da CLT, *a fim de lhe garantir uma diferenciada proteção, dada a identidade biossocial peculiar da mulher e da sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar*” (destaquei)[\[2\]](#).

Foi salientado, ainda, que “não parece existir fundamento sociológico ou mesmo comprovação por dados estatísticos a amparar a tese de que o dispositivo em questão dificultaria ainda mais a inserção da mulher no mercado de trabalho. Não há notícia da existência de levantamento técnico ou científico a demonstrar que o empregador prefira contratar homens, em vez de mulheres, em virtude da obrigação em comento” (STF, Pleno, RE 658.312/SC, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014).

Concluiu-se, assim, que “o artigo 384 da CLT foi recepicionado pela atual Constituição, visto que são legítimos os argumentos jurídicos a garantir o direito ao intervalo. *O trabalho contínuo impõe à mulher o necessário período de descanso, a fim de que ela possa se recuperar e se manter apta a prosseguir com suas atividades laborais em regulares condições de segurança, ficando protegida, inclusive, contra eventuais riscos de acidentes e de doenças profissionais.* Além disso, *o período de descanso contribui para a melhoria do meio ambiente de trabalho, conforme exigências dos artigos 7º, inciso XXII e 200, incisos II e VIII, da Constituição Federal*” (STF, Pleno, RE 658.312/SC, voto do Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014, destaquei).

Nesse aspecto, reconhece-se que, na atualidade, o meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente como um todo[\[3\]](#).



Efetivamente, nos termos do art. 200 da Constituição da República, ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: “II – executar as *ações* de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as *de saúde do trabalhador*; [...] VIII – colaborar na *proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho*”.

Além disso, integra o rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal de 1988).

Ademais, cabe frisar que a jurisprudência majoritária tem entendido que o referido art. 384 da CLT, por ser norma especial, voltada à *proteção do trabalho da mulher*, não é aplicável ao empregado (do gênero masculino), mesmo com fundamento no princípio da igualdade (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988).

A respeito dessa questão, destaca-se o seguinte 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 em-pregadas 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).

Esse aspecto também mereceu referência expressa no voto do Relator, Ministro Dias Toffoli, no mencionado julgamento proferido pelo STF, ao assim indicar: “Por sua vez, diante desses argumentos jurídicos, *não há espaço para uma interpretação que amplie, sob a tese genérica da isonomia, a concessão da mesma proteção ao trabalhador do sexo masculino*, pois além de os declinados raciocínios lógico e jurídico impedirem que se aplique a norma ao trabalhador homem, sob o prisma teleológico da norma, não haveria sentido em se resguardar a discriminação positiva diante das condicionantes constitucionais mencionadas. *Adotar a tese ampliativa acabaria por mitigar a conquista obtida pelas mulheres*. Torno a insistir: *o discrimen, na espécie, não viola a universalidade dos direitos do homem, na medida em que o legislador vislumbrou a necessidade de maior proteção a um grupo de trabalhadores, de forma justificada e proporcional*” (RE 658.312/SC, j. 27.11.2014, destaquei).



De todo modo, entendeu-se que o dispositivo em questão não está excluído do alcance de futuras modificações legislativas.

Nesse sentido, ainda segundo o voto do Relator: “Antecipo que *não considero que essa norma constitua um núcleo irreversível do direito fundamental, ou que implique o mínimo existencial social do direito fundamental da trabalhadora mulher.* [...] *No futuro, havendo efetivas e reais razões fáticas e políticas para a revogação da norma, ou mesmo para a ampliação do direito a todos os trabalhadores, o espaço para esses debates há de ser respeitado, que é o Congresso Nacional*” (STF, Pleno, RE 658.312/SC, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 27.11.2014, destaquei).

Cabe, assim, acompanhar a possível evolução legislativa a respeito dessa relevante matéria.

[1] Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 931.

[2] Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE658312.pdf>>.

[3] Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 18.

Date Created

13/12/2014