

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Antonia Limeira Santos

**ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
APLICAÇÃO AO SEXO MASCULINO OU REVOGAÇÃO TÁCITA
PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

São Paulo

2014

ANTONIA LIMEIRA SANTOS

**ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
APLICAÇÃO AO SEXO MASCULINO OU REVOGAÇÃO TÁCITA
PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Monografia apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista *Latu Sensu* da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Orientador (a): Prof.^a. Me **Maria Ivone Fortunato Laraia**

São Paulo

2014

ANTONIA LIMEIRA SANTOS

**ARTIGO 384 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO
APLICAÇÃO AO SEXO MASCULINO OU REVOGAÇÃO TÁCITA
PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

Aprovado em: ___/___/___.

Nota: _____

Me. Maria Ivone Fortunato Laraia.

PUC/SÃO PAULO

2014

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as mulheres trabalhadoras que enfrentam suas jornadas laborais em condições de igualdade com os homens, sem apelar para suas diferenças biológica e psicológica no desempenho das atividades e para isso, dispendendo maior esforço, em prol de atingir um resultado nem sempre reconhecido de forma igualitária. Em especial, às mulheres de minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela Vida e oportunidade de Progresso; a meus pais, pela Vida e ensinamentos que puderam me passar; à família pela compreensão e apoio nos momentos em que precisei me isolar em prol deste objetivo; à amiga e irmã Ana Paula e o amigo João Carlos por doarem seu precioso tempo em meu auxílio; aos colegas de estudo e de profissão pela solicitude na troca de pesquisas; aos professores do COGEAE, especialmente à Professora Mestre Maria Ivone Fortunato Laraia, orientadora e amiga no método de ensinar, fazendo toda a diferença no desenvolvimento deste trabalho científico; a todos que de alguma forma contribuíram para realização deste estudo.

RESUMO

Os períodos de descanso do trabalho, além de ser um dos direitos conquistados através das lutas operárias, constituem-se normas de saúde e segurança do trabalhador, visando a prevenção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Tais normas, hodiernamente são integrantes do Meio Ambiente que deve ser preservado por todos, nos termos do artigo 200, I e VIII da Constituição Federal. Há diversos tipos de intervalos previstos na legislação trabalhista, além de outros permitidos pela jurisprudência, que admite a flexibilização, desde que não acarrete prejuízos ao trabalhador, sob pena de ser o empregador punido com as penalidades cabíveis nos casos de não concessão dos períodos de repouso. Dentre os intervalos positivados pela Consolidação do Trabalho, destaca-se o intervalo do artigo 384, que prevê 15 minutos de descanso entre o fim de uma jornada e começo de outra, quando tratar-se de trabalhador do sexo feminino. A recepção deste artigo pela Constituição Federal tem sido matéria de franco debate na doutrina, trazendo decisões diferentes não somente nos juízos de primeiro grau, mas também, nos Tribunais Regionais do Trabalho e no Tribunal Superior do Trabalho, que pacificou seu entendimento, declarando que a matéria foi recepcionada pela Constituição Federativa do Brasil, sendo, portanto, Constitucional. Não obstante, a discussão chegou ao Supremo Tribunal Federal encontrando-se pendente de julgamento.

PALAVRAS-CHAVE: ARTIGO 384 DA CLT. PRINCIPIO DA IGUALDADE. INCONSTITUCIONALIDADE.

ABSTRACT

The periods of rest from work, besides being one of the rights won through of workers' struggles, constitute standards of health and worker safety, aiming the prevention of occupational accidents and occupational diseases. In our times, these standards are members of the Environment that must be preserved by all, under Article 200, I and VIII of the Constitution. There are several types of intervals set out in legislation labor, and other permitted by jurisprudence, which allows the flexibility, since it does not cause damages to the employee, under penalty of being the employer punished with the appropriate penalties in cases of non-granting of rest periods. Among intervals positivized by Consolidation of Labor, highlight the range of article 384, which provides 15 minutes of rest between the end of one journey and the beginning of another, when treat about to the female worker. The reception of this article by the Constitution Federal has been a subject of open debate on doctrine, bringing different decisions not only judgments in first grade, but also in Regional Labor Court and the Superior Labor Court, which settled their understanding, stating that the matter was welcomed by Federal Constitution of Brazil, and is, therefore, constitutional. Nevertheless, the discussion came to the Supreme Court and is now pending trial.

KEYWORDS: ARTICLE 384 OF CLT. PRINCIPLE OF EQUALITY. UNCONSTITUTIONALITY.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	9
2	IMPORTÂNCIA DOS PERÍODOS DE DESCANSO DO TRABALHO	11
3	MODALIDADES DE INTERVALOS PREVISTOS NA CLT	16
3.1	INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA	16
3.2	INTERVALOS INTRAJORNADAS	16
3.3	OBJETIVOS DOS INTERVALOS INTRAJORNADAS.....	17
3.4	CLASSIFICAÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADAS.....	18
4	INTERVALOS INTRAJORNADA – REPERCUSSÕES JURÍDICAS.....	20
5	INTERVALOS INTERJORNADAS	24
5.1	OBJETIVOS DOS INTERVALOS INTERJORNADAS	24
5.2	CLASSIFICAÇÃO DOS INTERVALOS INTERJORNADAS	25
5.3	INTERVALOS INTERJORNADAS E INTERSEMANAIS.....	25
5.4	INTERVALOS COMUNS E ESPECIAIS.....	26
5.5	INTERVALOS REMUNERADOS E NÃO REMUNERADOS	27
6	INTERVALOS INTERJORNADAS E REPERCUSSÕES JURÍDICAS	28
7	FÉRIAS	31
8	ARTIGO 384 DA CLT APLICAÇÃO AO SEXO MASCULINO OU REVOGAÇÃO TÁCITA PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988?.....	32
8.1	APLICABILIDADE DO ARTIGO 384 DA CLT, ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	32
8.2	APLICABILIDADE DO ART. 384 DA CLT APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: CONFRONTO COM O PRINCÍPIO DA IGUALDADE?.....	34
9	CORRENTES DOUTRINÁRIAS A RESPEITO DA APLICAÇÃO DO ARTIGO 384 DA CLT FRENTE AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE.....	37
9.1	CORRENTE DA RECEPÇÃO	37
9.2	CORRENTE DA NÃO RECEPÇÃO.....	41
9.3	CORRENTE DA INTERPRETAÇÃO AMPLIATIVA	44
9.4	INCONSTITUCIONALIDADE.....	47
9.5	ENTENDIMENTOS ATUAIS.....	49
10	CONCLUSÃO.....	54
	REFERÊNCIAS	56

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo abordar a aplicabilidade do artigo 384 da CLT, partindo da seguinte indagação: O aludido dispositivo deverá ser aplicado ao sexo masculino ou foi tacitamente revogado pela Constituição da República Brasileira? Estuda-se as três importantes vertentes que se formaram a respeito do tema discutido, desde o advento da Constituição Federal de 1988. As correntes doutrinárias defendem suas posições a partir da análise do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho que está inserido no Capítulo III, Da Proteção ao Trabalho da Mulher, frente ao Princípio da Igualdade insculpido no artigo 5º, inciso I, da Constituição da República Brasileira. A celeuma a respeito do tema envolve dentre outras, a desigualdade biológica entre os sexos, que ainda é palco de muitas divergências, apesar de nos encontrarmos às vésperas do aniversário de 26 anos da Constituição da República promulgada em 05 de outubro de 1988, discutindo-se a mitigação do aludido Princípio da Igualdade, em confronto com artigo 384 da CLT, surgindo daí três importantes correntes: da recepção do art. 384 pela Constituição da República Brasileira; da não recepção do dispositivo celetista e da ampliação, defendendo que o aludido artigo tanto foi recepcionado quanto se deve estender o seu alcance ao sexo masculino. Antes, porém, de trazermos as posições doutrinárias e entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho e da Suprema Corte Trabalhista sobre o assunto, apresentaremos um apanhado geral retratando a importância dos intervalos para repouso, haja vista serem considerados normas de prevenção contra acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, envolvendo diretamente outro tema de suma importância que é o meio ambiente de trabalho. Ademais abordaremos as modalidades de intervalos previstos na CLT e a possibilidade de concessão de outros intervalos não previstos na Consolidação e suas repercussões jurídicas. Por último, apresentaremos os novos rumos a respeito do assunto abordado, concluindo o trabalho proposto.

A relevância desse estudo científico se dá no fato de contemplar as principais correntes doutrinárias e prestigiar os entendimentos jurisprudências a respeito da aplicação do artigo 384 da CLT, após o advento da Constituição da República Federativa do Brasil, interpretado frente ao Princípio da Igualdade.

Acredita-se que a tendência dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) é pacificar a questão consoante o atual entendimento do Superior Tribunal Trabalhista (TST),

confirmando por definitivo, a recepção do artigo 384 Celetista pela Carta Magna. Admite-se ainda, a hipótese de evolução da jurisprudência em todas as instâncias, no sentido de ampliar o alcance da aplicação do intervalo previsto no artigo em comento, ao sexo masculino. Obviamente, numa construção ainda lenta, mas que atende à grande expectativa no atual contexto da sociedade brasileira, que ao longo do tempo elegeu como principal valor, a proteção à saúde e integridade física do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

Para tal, o trabalho científico foi elaborado pelo método de pesquisas bibliográficas, buscando a princípio, os conceitos básicos de autores renomados no âmbito do Direito Trabalhista, a seguir, intensificando as pesquisas em obras que abordam mais especificamente o tema estudado, além de artigos e periódicos de conceituados juristas trabalhistas.

Desse modo, o estudo foi fundamentado na doutrina, em publicações oficiais da legislação trabalhista, e, complementado pela pesquisa realizada nos Tribunais Regionais de nosso País (TRTs), bem como no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Supremo Tribunal Federal (STF).

Uma vez agrupado todo o material necessário à pesquisa, passamos à leitura de todo o material e por sequência, à seleção do conteúdo que realmente tem relação com o objeto da pesquisa, por fim, dando início à redação do trabalho acadêmico.

2 IMPORTÂNCIA DOS PERÍODOS DE DESCANSO DO TRABALHO

É de fundamental importância os períodos de descanso durante a jornada de trabalho, bem como entre uma jornada e outra. As pesquisas a respeito de saúde e segurança no ambiente de trabalho têm mostrado que a duração do trabalho em contato com certas atividades ou ambientes laborativos é fator decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades.

A moderna medicina laboral vem valorizando a prevenção, atentando para a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, pois são medidas de extrema consideração na prevenção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, portanto, é de rigor no atual contexto trabalhista a observação dos períodos de descanso.

Nos dizeres de Luciano Martinez¹:

Com apoio no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução n. 217-A, da ONU, de 10-12-1948), pode-se afirmar que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas”. Trata-se, portanto, de uma proteção oferecida ao trabalhador visando, fundamentalmente, a sua saúde laboral e a sua integridade física, uma vez que as pausas evitam a sobrecarga muscular e fadiga mental.

Assim sendo, não restam dúvidas de que os períodos de repouso estão inseridos no contexto do meio ambiente laboral, tratando-se de norma de ordem pública, visando à proteção à saúde e a integridade física e psíquica do trabalhador.

A proteção, por sua vez, é assunto de fundamental relevância, conforme exposição de Gustavo Filipe Barbosa Garcia²:

Nos diversos temas pertinentes aos acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, a “regra de ouro” está justamente na prevenção.

¹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo Saraiva 2012, p. 335.

² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Acidentes do Trabalho Doenças Ocupacionais e Nexo Técnico Epidemiológico*. 5ª ed. São Paulo: Método. 2013, p.23.

Todos os esforços devem ser direcionados à prevenção do infortúnio, no sentido de evitar que ocorra qualquer acidente de trabalho, ou que o empregado venha a adquirir alguma doença do trabalho.

Com efeito, na prevenção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, imperioso se faz a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, constituindo um dos deveres do empregador e também do empregado, conforme ensinamentos de Filipe Gustavo Barbosa Garcia³, cabendo às empresas, e mesmo aos empregadores por equiparação cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, de acordo com os artigos 157⁴ e 158⁵ da CLT.

O legislador deixa clara a intenção de proteger a saúde e integridade física do trabalhador, ao tratar dos intervalos para repouso e alimentação no art. 71, § 4º da CLT, impondo pagamento de hora extra com adicional de no mínimo 50%, no caso de infração.⁶

No mesmo sentido, o TST editou a Súmula 437⁷, que além de estabelecer o pagamento total do intervalo violado, com adicional de hora extra mínimo de 50%, dispõe que

³ *Ibidem*. p. 25.

⁴ Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

⁵ Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

⁶ Art. 71. *Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de duas horas. § 4º. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho."*

⁷ Súmula **437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT.** (Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1 pela Resolução nº 185/2012, DeJT 25.09.2012)

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

são inválidas cláusulas de acordo ou convenção coletiva de trabalho, que contemplam a redução ou supressão do intervalo intrajornada, pois trata-se de medida de higiene e saúde no trabalho.

Apesar dessa proteção à saúde e integridade física do trabalhador, consolidada também por meio da concessão de intervalos, nem sempre foi atribuída a importância merecida por parte dos legisladores.

O resultado apresentado na atualidade, além de ser reflexo de evolução natural do direito com vistas ao trabalhador como ser humano, é antes de tudo, resultado de dolorosas lutas dos operários no período da revolução industrial, conforme explicação de José Cairo Jr⁸:

Saliente-se, inclusive, que a redução da jornada de trabalho e a fixação de intervalos regulares para alimentação e descanso foi uma reivindicação do período da revolução industrial, fato que, motivou, inclusive, o surgimento do próprio Direito do Trabalho.

Com efeito, verificou-se que o trabalho exaustivo dos trabalhadores nas fábricas, executando tarefas repetitivas, estava provocando fadiga que, por sua vez, era causa de diversos acidentes do trabalho e diminuição da produtividade.

Os próprios empregadores chegaram a essa conclusão, após uma resistência inicial, da necessidade de concessão de intervalos razoáveis intra e interjornada.

Hodiernamente, os intervalos para alimentação e repouso fazem parte das normas de segurança e medicina do trabalho, numa visão mais ampla, se inserem no Meio Ambiente, matéria constitucionalmente consagrada, no art. 200, incisos I e VIII⁹.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

⁸ CAIRO, José Júnior. *Direito do Trabalho*. Vol. I. Salvador: Podivm, 2006, p. 296.

⁹ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

I - controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos;

(...)

Nesse sentido, Liliana Allodi Rossit¹⁰, dissertou sobre o tema:

Meio ambiente de trabalho. De início, é importante fazer a seguinte indagação: o meio ambiente de trabalho está separado do conceito de Meio Ambiente? Diante do que foi exposto até o momento, a resposta que reputamos acertada é não.

De fato, como foi apresentado, tudo o que estiver ligado à sadia qualidade de vida insere-se no conceito de meio ambiente, sendo o *meio ambiente de trabalho* apenas uma concepção mais específica, ou seja, a parte do direito ambiental que cuida das condições de saúde e vida no trabalho, local onde o ser humano desenvolve suas potencialidades, provendo o necessário ao seu desenvolvimento e sobrevivência. Não se limita ao empregado; todo trabalhador que sede a sua mão de obra exerce a sua atividade em um ambiente de trabalho.

Desse modo, para a defesa da própria sociedade, a saúde do trabalhador (mas não só do trabalhador, haja vista a existência de uma integração entre o meio ambiente de trabalho e a saúde como um direito de todos – CF, art. 200, incisos I e VIII) tem, por força constitucional a natureza de direito difuso.¹¹

Não restam dúvidas quanto à importância dos intervalos de repouso e alimentação e do seu benefício à saúde do trabalhador e ao meio ambiente laboral.

Maurício Godinho Delgado¹² esclarece o seguinte:

Intervalos e jornada são assuntos correlatados, já que compõem aquilo que a teoria justralhista chama de duração do trabalho, envolvendo o tempo de efetiva disponibilidade ou não do seu trabalhador às circunstâncias derivadas do contrato de trabalho e de seu cumprimento. É evidente que se combinam as extensões da jornada e respectivos intervalos, de modo a estabelecer o efetivo período de disponibilidade do trabalhador em face de seu contratante.

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

¹⁰ Rossit, Liliana Allodi. *O Meio Ambiente de Trabalho no Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 67.

¹¹ *Ibidem*, p. 68.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 948.

Assim sendo, cada intervalo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho tem seu objetivo, que em um primeiro momento é assegurar o descanso, em seguida, é proteger a saúde, a integridade física e mental do trabalhador, minimizando os riscos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

3 MODALIDADES DE INTERVALOS PREVISTOS NA CLT

Há uma variedade de intervalos que devem ser concedidos durante o contrato de trabalho, com previsão expressa na CLT. Cada intervalo tem seu objetivo, visando principalmente proteger a saúde e segurança do trabalhador, conforme já dito. Entretanto, nos atentaremos a tais lapsos temporais, de modo superficial, dado à especificidade do assunto abordado.

Desse modo, explica Luciano Martinez¹³, que “o ordenamento jurídico oferece ao empregado os intervalos intrajornadas, interjornadas, intersemanais, episódicos e anuais.”

3.1 INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA

A distribuição da duração do trabalho ao longo da semana faz-se mediante a interseção de dois tipos específicos de descanso: os intervalos situados dentro da duração diária de trabalho (intervalo intrajornada) e os intervalos situados entre o fim de uma jornada e o começo de outra, (intervalo interjornada).

Consoante ensinamentos de Maurício Godinho Delgado¹⁴:

Os intervalos intrajornadas comportam distintas variações temporais (Ex.: 1 a 2 horas, 15 minutos, 10 minutos e inúmeros outros exemplos, conforme a norma legal examinada). Além disso, podem eles ser remunerados ou não, segundo a respectiva norma jurídica aplicável.

Os intervalos interjornadas, por sua vez, dizem respeito a um único padrão temporal básico (11 horas – artigo 66 da CLT).

3.2 INTERVALOS INTRAJORNADAS

Os intervalos intrajornadas são aqueles concedidos dentro da jornada diária de trabalho, proporcionando ao trabalhador frações de descanso e repouso, sem computar na jornada normal de labor.

¹³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva 2012, p. 335.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 954-957.

De acordo com Maurício Godinho Delgado¹⁵:

Os intervalos intrajornadas definem-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador.

3.3 OBJETIVOS DOS INTERVALOS INTRAJORNADAS

Os objetivos dos intervalos intrajornadas tendem a ser mais restritos do que os característicos aos demais intervalos e repousos, em decorrência dos próprios limites temporais desses curtos lapsos internos à jornada laborativa, contudo, o fim almejado é a proteção à saúde e segurança do empregado, conforme expõe Maurício Godinho Delgado¹⁶:

Os objetivos dos intervalos intrajornadas, em virtude de seus próprios curtos limites temporais, tendem a ser significativamente menos diversificados, como já exposto, visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços.

Ainda assim, os intervalos intrajornadas um pouco mais extensos (por exemplo, o intervalo de 1 a 2 horas para refeição e descanso) podem cumprir também outros objetivos de importância. É que eles ainda podem assegurar concomitantemente ao obreiro um mínimo de disponibilidade pessoal no âmbito do horário de trabalho, fazendo favorecer, desse modo, a sua própria inserção familiar ou social.

¹⁵ Ibidem, p.953.

¹⁶ Ibidem, p.953-954.

3.4 CLASSIFICAÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADAS

A CLT prevê vários intervalos intrajornadas, concedidos dentro da jornada diária de trabalho em benefício do trabalhador, para que recupere suas energias e desenvolva as atividades com mais disposição, atenção e precaução.

Os intervalos intrajornadas classificam-se em comuns e especiais; espontaneamente concedidos pelo empregador (infralegais); remunerados e não remunerados.¹⁷

a) INTERVALOS COMUNS: os intervalos comuns são aqueles que abrangem as diversas categorias integrantes do mercado de trabalho, assim considerados: o lapso temporal de 1 a 2 horas para repouso e/ ou alimentação para jornadas contínuas superiores a 6 horas (artigo 71 da CLT); 15 minutos – não excedendo 6 horas (§ 1º do artigo 71 da CLT);

b) INTERVALOS ESPECIAIS: são intervalos especiais aqueles característicos apenas de certa categoria profissional ou do exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas, são outorgados para a proteção contra as doenças ocupacionais;

Assim trazemos como exemplos:

Artigo 72 da CLT: 10 minutos a cada 90 minutos laborados (em serviços permanentes de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculo); serviços de digitação: Súmula 346 do C. TST;

Artigo 299 da CLT: 20 minutos a cada 3 horas de esforço contínuo, para empregados sujeitos a horários variáveis (jornada de 7 horas), nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia, radiotelefonia;

Artigo 298 da CLT: 15 minutos, a cada 3 horas consecutivas, em trabalho em minas de subsolo;

Artigo 384 e 413, § único, da CLT: 15 minutos, para mulher e menor, após jornada normal, antes de início de sobrejornada;

Artigo 253 da CLT: 20 minutos a cada 100 minutos de trabalho contínuo (1,40 horas), para trabalho no interior de câmaras frigoríficas ou em movimento de mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa;

c) INTERVALOS ESPONTANEAMENTE CONCEDIDOS PELO EMPREGADOR (INTERVALOS INFRALEGAIS): a Constituição Federal arrolou no rol

¹⁷ Ibidem, p.954-955.

dos direitos dos trabalhadores a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*” (art. 7º, inciso XXII);

Nesse contexto, sabemos que além dos intervalos previstos na CLT, poderá o empregador conceder outros intervalos que sejam previstos em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, ou ainda, por liberalidade ou mediante acordo entre as partes, desde que não extrapole a jornada normal de trabalho do empregado, assim, sempre em benefício deste último. Portanto, ao conceder um intervalo de forma espontânea, o empregador deve obedecer ao disposto na Súmula n. 118 do TST: “Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada”;

d) INTERVALOS REMUNERADOS E NÃO REMUNERADOS: dentro da mesma jornada de trabalho, podem ser concedidos intervalos que serão remunerados ou não, conforme integram ou não a jornada normal. Assim expõe Maurício Godinho Delgado¹⁸:

(...) constrói-se em função da integração (ou não) do lapso temporal do intervalo na correspondente jornada laboral obreira, conduzindo à remuneração (ou não) do respectivo intervalo. Em face desse critério comparativo, os intervalos podem ser chamados de *remunerados*, que são aqueles que integram a jornada laboral do trabalhador para todos os fins, ou intervalos *não remunerados*, os quais não compõem a jornada laboral obreira.

O mesmo autor apresenta como exemplos:

Remunerado: *Artigo 72 da CLT:* 10 minutos a cada 90 minutos laborados (em serviços permanentes de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculo); serviços de digitação: Súmula 346 do C. TST;

Não Remunerado: intervalo comum o lapso temporal de 1 a 2 horas para refeição para jornadas contínuas superiores a 6 horas (artigo 71 da CLT); 15 minutos – não excedendo 6 horas (§ 1º do artigo 71 da CLT).

¹⁸ Ibidem, mesma página.

4 INTERVALOS INTRAJORNADA – REPERCUSSÕES JURÍDICAS

Quanto às repercussões jurídicas do intervalo intrajornada, a grande discussão que envolve a questão versa sobre: (1) a natureza jurídica (indenizatória ou remuneratória); (2) forma de pagamento no caso da concessão parcial da hora intervalar.

No tocante à natureza jurídica do intervalo intrajornada, a doutrina por sua vez é divergente, sendo uma respeitável corrente a favor da natureza indenizatória, e, outra também importante corrente doutrinária majoritária, defende a natureza remuneratória do intervalo intrajornada.

A corrente doutrinária que defende a natureza indenizatória do intervalo sustenta que o texto da Lei nº 8.923/94 foi editado com o escopo de prescrever “*sanção*” a ser aplicada em caso de descumprimento do artigo 71, *caput*, da CLT, portanto, não há o que se falar em pagamento de horas extras, mas tão somente indenização, sendo assim, não há também reflexos atinentes às horas extras.

Favorável a esta corrente temos Sergio Pinto Martins¹⁹, que assim se posiciona: “A natureza do intervalo não concedido é de pagamento em compensação. Não representa hora extra”.

Numa explicação mais detalhada:

O § 4º do artigo 71 da CLT mostra que apenas o período correspondente é que será remunerado. O que não foi gozado do intervalo é que deve ser remunerado. Apenas o período respectivo não gozado é que deve ser pago...
(...) Indica o § 2º do artigo 71 da CLT que o intervalo não é computado na jornada de trabalho. Logo, não se pode falar no pagamento total do intervalo não concedido, sob pena de ter de ser saldado novamente o que já foi pago, implicando, nesse ponto, *bis in idem*²⁰.

Na mesma linha de raciocínio quanto a natureza jurídica indenizatória do instituto, temos Valentin Carrion²¹, explicando que a norma “prevê indenização para quem

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 17ª ed., São Paulo: Atlas, 2003, p. 515.

²⁰ Idem: “*Comentários às Orientações Jurisprudenciais da SBDI – 1 e 2 do TST*”, São Paulo: Atlas, 2009, p. 180.

²¹ *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, 33ª ed., São Paulo: Saraiva, 2008, p. 131.

não usufrui intervalo; é indenização e não remuneração por inexistência de prestação de trabalho.”

No mesmo sentido, Luciano Martinez²²:

Tal vantagem teria, por suas características compensatórias de direito suprimido, natureza indenizatória, não devendo ser, por isso, base de cálculo para a incidência de contribuição previdenciária (...).

A corrente doutrinaria majoritária entende ser a natureza do intervalo intrajornada salarial, bem como em caso de supressão parcial, ser devido o pagamento integral da hora intervalar com adicional de no mínimo 50%.

Maurício Godinho Delgado²³ se manifesta a respeito:

(...) desde 27.7.1994, o desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada de 1 hora (ou de 15 minutos, em jornadas contínuas entre 4 e 6 horas diárias) implica o pagamento do período de desrespeito pelo empregador, como se fosse tempo trabalhado e acrescido do adicional de horas extras. (...)

Tais critérios demonstram que criou o novo texto do art. 71, § 4º, da CLT a figura do *tempo ficto extraordinário (ou horas extras fictas)*.

(...)

o objetivo da lei, ao sobrevalorizar esse tempo desrespeitado, foi garantir efetividade (isto é, eficácia social) às normas jurídicas assecuratórias do essencial intervalo intrajornada para refeição ou descanso, por serem normas de saúde e segurança laborais, enfaticamente encorajadas pela Constituição (art.7º, XXII, CF/88).

Amauri Mascaro Nascimento²⁴ também tinha o mesmo entendimento:

Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido, o empregador ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal (CLT, art. 71, §

²² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva 2012, p.340.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p.958-959.

²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 31 ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 388.

4.º, e Lei n. 8.923, de 1994). Trata-se de sanção destinada a coibir a falta de concessão dos intervalos.

O TST pacificou a questão através OJ 307 DA SBDI-1, convertida na Súmula 437 *in verbis*:

SÚMULA Nº 437 - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Editou também o TST a recente Sumula 446, dispondo a respeito do intervalo do ferroviário maquinista integrante da categoria c, estabelecendo o pagamento do intervalo suprimido, com acréscimo de 50%. *In verbis*:

SÚMULA Nº 446. MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013
A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.

5 INTERVALOS INTERJORNADAS

Os intervalos interjornadas, são entendidos como lapso de tempo concedidos entre uma jornada e outra para o restabelecimento físico e mental do empregado.

Maurício Godinho Delgado²⁵ define esta espécie de intervalo como:

(...) lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador.

Essa modalidade de intervalo está prevista no 66 da CLT e no artigo 5º da Lei n.5.889/73 quanto aos rurícolas. Ambos os dispositivos dispõem que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso. No tocante à exceção desse período de onze horas, ser reduzido ou elástico, Luciano Martinez²⁶ faz a seguinte observação:

Excepcionalmente, a depender do conteúdo do comando normativo, os intervalos interjornadas, concedidos normalmente na base de onze horas, poderão ter dimensão inferior ou superior a esse referencial médio. Percebe-se que os *jornalistas profissionais*, na forma do art. 308 da CLT, têm direito a intervalo intrajornada mínimo na base de dez horas, enquanto os *operadores cinematográficos e seus ajudantes* fruem da mesma vantagem na dimensão mínima de 12 horas, conforme o § 2º do art. 235 da CLT.

5.1 OBJETIVOS DOS INTERVALOS INTERJORNADAS

Quanto aos objetivos, os intervalos interjornadas, são mais amplos, uma vez que ultrapassam a proteção à saúde, higiene e segurança do trabalhador, conforme explica Maurício Godinho Delgado²⁷:

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed., São Paulo: LTr, 2011. p.960-961.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 341-342.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed., São Paulo: LTr, 2011. p.960.

Os objetivos dos intervalos interjornadas e intersemanais tendem a ser mais amplos do que os característicos dos intervalos intrajornadas. É verdade que também visam tais lapsos temporais recuperar as energias do empregado em seguida ao cumprimento diário ou semanal de seu labor. Nesse sentido, também eles se constroem em torno de preocupações voltadas à saúde, higiene e segurança do obreiro – tal como os intervalos intrajornadas.

Entretanto, concomitantemente a este primeiro objetivo de suma relevância, visam ainda os intervalos interjornadas e intersemanais assegurar ao trabalhador lapsos temporais diários e semanais mínimos para sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário. Esses intervalos – significativamente mais amplos do que os anteriores – é que, na verdade, permitem assumir o obreiro outros fundamentais papéis cotidianos, além do concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia. Tais intervalos é que permitem, portanto, que se fale em um trabalhador como ser familiar, social e político. Este tipo de intervalo mais largo é que cria condições mínimas para que se possa, em suma, iniciar referências ao trabalhador com ser humano completo e como cidadão.

5.2 CLASSIFICAÇÃO DOS INTERVALOS INTERJORNADAS

De acordo com Maurício Godinho Delgado,²⁸ classificam-se os intervalos interjornadas em três tipos principais: “a que os distingue em intervalos interjornadas e intervalos intersemanais; a que os diferencia entre intervalos comuns e especiais e a que os classifica em intervalos remunerados e não remunerados.”

5.3 INTERVALOS INTERJORNADAS E INTERSEMANAIS

Ao lado dos intervalos entre jornadas, temos os intervalos intersemanais, que separam uma semana de outra.

A doutrina menciona como exemplo de intervalo intersemanal o lapso temporal de 24 horas consecutivas que deve separar uma semana e outra de trabalho, o chamado descanso semanal remunerado (artigo 67 da CLT; Lei 605/49).

²⁸ Ibidem, p.961-962.

Esses lapsos temporais, segundo Luciano Martinez²⁹:

São adjetivados como “intersemanais” “ou hebdomadários” os períodos de descanso outorgados, sem prejuízo dos intervalos interjornadas, *entre uma e outra semana de trabalho*. Popularmente são conhecidos como “repouso semanais remunerados” sendo por isso respectivamente identificados pelas abreviaturas RSR ou DSR.

Importante mencionar que os intervalos interjornadas e intersemanais não se confundem ou se compensam. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado³⁰ faz a seguinte observação:

Observe-se que, evidentemente, os dois intervalos não se deduzem ou compensam. Desse modo, o trabalhador, ao final de semana laborada, terá não somente um intervalo interjornadas (de 11 horas, consoante padrão), como ainda terá direito ao intervalo intersemanal (de 24 horas). Nesse quadro, o lapso temporal seccionador de duas semanas de trabalho atingirá o mínimo de 35 horas (11 + 24).

5.4 INTERVALOS COMUNS E ESPECIAIS

Assim como nos intervalos intrajornada, distinguem-se os intervalos interjornadas em comuns, compreendendo aqueles que abrangem diversas categorias integrantes do mercado de trabalho e os intervalos especiais, aqueles característicos de certa categoria profissional ou do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas.

São exemplos de intervalos comuns e especiais³¹:

É intervalo interjornadas do tipo comum o lapso temporal de 11 horas que deve interseccionar duas jornadas vizinhas (artigo 66 da CLT).

É intervalo do tipo especial, como exemplo, o lapso temporal de 17 horas que deve interseccionar duas jornadas vizinhas, no tocante a empregados sujeitos a horários variáveis, com duração diária de labor de 7 horas, nos

²⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012. p.342.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed., São Paulo: LTr, 2011. p.961.

³¹ *Ibidem*. p.962.

serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía (art. 229 da CLT).

Ressalte-se que diversas categorias específicas têm intervalos interjornadas especiais fixados pela lei. É o que passa, por exemplo, com trabalhadores no setor petrolífero, ferroviários, jornalistas, aeronautas e outros profissionais.

Há que se aduzir, ainda, a existência de intervalos especiais oriundos de regimes de compensação de jornada, negociados no contexto da relação empregatícia (artigo 7º, inciso XIII, CF/88; artigo 59, § 2º, CLT). Os mais conhecidos são os regimes de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e 24 horas laboradas por 72 horas de descanso. Observe-se que tais regimes englobam, a um só tempo, tanto o intervalo interjornadas (11 horas), como também o intervalo intersemanal (24 horas), ultrapassando o de 35 horas de descanso entre cada módulo temporal laborado (sistema de “plantões”).

5.5 INTERVALOS REMUNERADOS E NÃO REMUNERADOS

Maurício Godinho Delgado³² explica que há situações em que a jurisprudência estabelece a remuneração dos intervalos interjornadas, que de forma geral não são remunerados:

Os intervalos interjornadas (tanto o comum, de 11 horas, como os especiais) não são remunerados, de maneira geral. A jurisprudência, contudo, prevê situações em que o desrespeito a esse tipo de intervalo pode ensejar a correspondente remuneração (Súmula 110 do C.TST).

Já o intervalo intersemanal é, em princípio, do tipo remunerado. É o que se passa com o chamado repouso semanal, abrangente de 24 horas entre os dois módulos semanais vizinhos (artigo 7º, inciso XV, CF/88; artigo 67 da CLT; Lei 605/49).

³² Ibidem, mesma página.

6 INTERVALOS INTERJORNADAS - REPERCUSSÕES JURÍDICAS

Quanto às repercussões jurídicas dos intervalos entre jornadas, especificamente em relação ao artigo 66 da CLT, alguns doutrinadores sustentam que o pagamento de horas extras não é devido. Isto porque, assim como argumentam o não pagamento de horas extras no caso de infração do intervalo intrajornada, igualmente, ocorrendo infração ao intervalo interjornadas, as horas suprimidas do intervalo são exatamente as mesmas que, devido à prorrogação da jornada, o trabalhador receberá como extraordinárias.

Nesse contexto, o pagamento de horas extras calcadas na supressão do intervalo interjornadas configuraria *bis in idem*, conforme se manifesta Sérgio Pinto Martins³³:

A natureza da regra do artigo 66 da CLT é de intervalo, de período de descanso e não de hora extra. A inobservância do artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho importa apenas infração administrativa, sendo devida a multa do artigo 75 da CLT, e não pagamento de hora extra. As horas extras são devidas além de oito diárias e 44 semanais (art. 7º, XIII, da Constituição) e não por desrespeito ao artigo 66 da CLT. Do contrário, haveria pagamento mais de uma vez das horas extras. Não há como pagar horas extras se elas não são prestadas. Não há previsão legal para que o intervalo inferior a 11 horas seja remunerado como período extraordinário. O empregado não estava à disposição do empregador (art. 4º da CLT) para se falar em horas extras, pois inclusive não estava trabalhando no período de 11 horas, mas fora da empresa. Se o empregado já prestou horas extras no período de 11 horas, elas já foram remuneradas e não podem ser pagas novamente, sob pena de *bis in idem*.

Vejamos duas ementas, em consonância com a corrente mencionada:

INTERVALO INTERJORNADA. VIOLAÇÃO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. O trabalho em hora extra que adentra o período destinado ao intervalo interjornada de onze horas, previsto no art. 66 da CLT, não gera direito a pagamento pelas horas suprimidas do referido intervalo, porquanto

³³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*, 13ª ed., São Paulo: Atlas, 2009, p. 108.

já remuneradas pela sobrejornada laborada... a condenação pretendida pela reclamante implicará pagamento de horas extras em duplicidade. Nada a deferir, portanto. (TRT 2ª Região: proc. nº 01303-2005-301-02-00-2 – Relatora: Desembargadora Maria Aparecida Pellegrina – publicação: 10/06/2008).

Ausência de intervalo entre jornadas do art. 66 da CLT. Indevido labor no período como horas extraordinárias. O intervalo reduzido de onze horas entre o término de uma jornada e o início de outra representa mera irregularidade administrativa. As horas extras faltantes para a fruição plena desse intervalo não enseja o pagamento do labor como extras. Indevida, ainda que por analogia, a aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 355, da SDI-1, do TST, uma vez não que possui força de Lei (TRT 2ª Região: proc. nº. 00214-2006-071-02-00-6 – Relatora: Desembargadora Silvia Regina Pondé — publicação: 29/09/2009).

Não obstante o entendimento desta corrente da doutrina e de uma parte da jurisprudência, o TST ao longo dos anos, a respeito desta questão, modificou seu entendimento, o que ficou evidente com o cancelamento da Súmula 88³⁴.

Destarte, a jurisprudência foi consolidada por meio da Orientação Jurisprudencial nº 355 da SDI-I, do C.TST:

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008) O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

³⁴ A Súmula 88 trazia a seguinte redação: **Desrespeito ao Intervalo Mínimo entre Dois Turnos de Trabalho.** O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa (art. 71 da CLT).

Luciano Martinez³⁵ preleciona a respeito, acrescentando a responsabilização da empresa no caso de dano à saúde do empregador:

Destaque-se que a supressão ou o fracionamento do intervalo interjornadas (que deveria ser outorgado em horas **consecutivas**) pode acarretar, além dos efeitos econômicos (§ 4º do art. 71 da CLT), a responsabilização do empregador por eventuais danos causados à saúde do empregado. A responsabilização decorre da violação de uma regra protetiva da saúde do trabalhador e tem arrimo no art. 927 do Código Civil (grifos não constantes no original).

Gabriel Eduardo Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco³⁶, acrescentam que o não pagamento do período violado como horas extraordinárias, caracteriza o enriquecimento ilícito do empregador:

É frequente o caso de empregado que é chamado a trabalhar antes de se completar o período de onze horas.

Durante largo período, equiparou-se este ato a, apenas, uma infração administrativa.

A jurisprudência e a doutrina modificaram esse entendimento para considerar que, na espécie, também há trabalho extraordinário.

Esta tese foi acolhida pela Lei n. 8.923, de 27.7.94, que introduziu no art. 71 desta Consolidação, o § 4º, dispondo que o trabalho nos períodos de descanso e alimentação, deverá ser remunerado, no mínimo, com mais 50% da hora normal de trabalho. Deste modo, evitou-se o enriquecimento ilícito do empregador (grifos não constantes no original).

³⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p.342.

³⁶ SAAD, Gabriel E.; SAAD, Eduardo D.; CASTELO BRANCO, Ana Maria S. *Consolidação das Leis do Trabalho Comentada*, 41ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p.149 (2ª nota).

7 FÉRIAS

As férias são intervalos anuais, sendo tratadas nos artigos 129 a 133 da CLT, garantindo ao empregado o descanso e vida social.

As férias podem ser conceituadas como um intervalo anual de descanso, garantido constitucionalmente como direito social e outorgado exclusivamente aos **trabalhadores exercentes de atividades por conta alheia** (empregados, inclusive domésticos, trabalhadores avulsos e servidores ocupantes de cargo público). Trata-se portanto, de um direito restrito apenas aos empregados e servidores públicos porque **seu custeio cabe ao tomador dos serviços**. É em última análise, um período de interrupção do contrato de emprego.³⁷

Dentro do tema pesquisado, bastamos considerar que as Férias são intervalos de descansos mais longos, tão importantes quanto os demais intervalos, previstos em prol do empregado, visando à saúde, integridade física e psíquica, além do convívio com a família e convívio social.

Bem assinala José Cairo Jr³⁸, que:

O organismo humano necessita de descansos periódicos para recuperar sua capacidade produtiva. Os descansos periódicos atendem a essa função. Mas o convívio familiar e social também é necessário para melhorar o desempenho do trabalhador.

Para atingir esse objetivo necessário se faz conceder ao empregado, períodos consecutivos de descansos mais prolongados, geralmente a cada ano de labor, variando a sua duração, de acordo com o ordenamento jurídico de cada país.

³⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p.353.

³⁸ CAIRO JR., José. *Direito do Trabalho*. Vol. I. Salvador: Podivm, 2006, p.303.

8 ARTIGO 384 DA CLT APLICAÇÃO AO SEXO MASCULINO OU REVOGAÇÃO TÁCITA PELA CONSTITUIÇÃO DE 1988?

Dispõe o artigo 384 da CLT:

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.

Dando fim ao estudo superficial dos intervalos previstos na legislação trabalhista, necessário ao desenvolvimento do tema proposto, que tem como escopo demonstrar os principais debates a respeito da aplicação do artigo supra, e, por fim, o atual posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, que nos leva à um direcionamento a respeito da questão. Antes, porém, abordaremos o contexto histórico para o fim de demonstrarmos a evolução do direito da mulher, na esfera trabalhista.

8.1 APLICABILIDADE DO ARTIGO 384 DA CLT, ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Conforme se pode verificar por meio da doutrina e da jurisprudência pátrias, não há permissão ao empregador para suprimir dos trabalhadores os intervalos intrajornadas e interjornadas, (nem as demais espécies de intervalos, salvo exceções previstas na Legislação Trabalhista) tendo, entretanto, autorização para ampliá-los por meio de convenções coletivas, acordos coletivos, regulamentos de empresa ou por vontade das partes, desde que tais mudanças não impliquem em prejuízo ao empregado.

O polêmico artigo 384 está inserido no capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho que trata da proteção do trabalho da mulher. A propósito, trata-se de um dos intervalos especiais, entendidos como aqueles característicos apenas de certa categoria profissional ou do exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadas.

Pois bem. Sempre foi pacífica tanto na doutrina quanto na jurisprudência dos nossos Tribunais, a aplicação do artigo em comento, devido à visão masculina preponderante na sociedade ainda sob a égide do Código Civil de 1916, que tratava a mulher casada como

relativamente incapaz (art. 178, § 7º, VII do CC de 1916, estabelecia prazo de dois anos para o marido ou seus herdeiros anular os atos da mulher, realizados sem o seu consentimento).

Mesmo com o Estatuto da Mulher Casada, que passou a vigorar em 27 de agosto de 1962, dando à mulher plena capacidade civil, não prescindindo mais da autorização do marido para trabalhar, conforme previa a CLT (que é de 1942), passando a ter mais igualdade de direitos e obrigações, a massa feminina ainda tinha sua proteção garantida sem maiores discussões, devido ao pensamento masculino predominante sobre a condição da mulher na sociedade.

Nesse contexto, cita Alice Monteiro de Barros³⁹, um posicionamento doutrinário que descreve muito bem o tratamento diferenciado conferido à mulher:

Vejamos: “Um dos pontos mais importantes, sem a menor dúvida, entre as necessidades de proteção à mulher trabalhadora, ao deixar a loja ou oficina, encontra, ainda, no seu lar, **tarefas a realizar e que são próprias do seu sexo**: a arrumação da casa, o conserto do vestuário, o preparo da alimentação, o cuidado dos filhos.” (grifou-se).

Destarte, acrescenta a mesma doutrinadora⁴⁰, que, a normas protetivas ao trabalho feminino retratam o pensamento discriminatório contra a mulher:

Esses posicionamentos refletiam uma estrutura cultural arraigada de estereótipos sexistas, que atribuíam à mulher apenas o “papel” secular de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina e o preconceito do homem, no tocante às atividades familiares e domésticas. Frise-se, o sexo não poderá construir critério para atribuições de encargos à mulher e ao homem na família, no trabalho e na sociedade; do contrário, a igualdade almejada jamais será atingida.

Com efeito, esse foi o pensamento machista predominante até a promulgação da Constituição Federal de 1988, que trouxe importantes mudanças, repercutindo diretamente na sociedade e cultura brasileiras, sendo uma em destaque até os presentes dias: A igualdade

³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, p.859, apud Vianna, J. Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 6ª ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Barros, 1974, p.852.

⁴⁰ *Ibidem*. *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª ed. LTr: São Paulo, 2013, p.859.

entre homens e mulheres, decorrente do Princípio da Igualdade insculpido no art. 5º, I da então nova Constituição da República Brasileira.

8.2 APLICABILIDADE DO ARTIGO 384 DA CLT APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: CONFRONTO COM O PRINCÍPIO DA IGUALDADE?

Conforme expusemos, antes do advento da Constituição Federal de 1988 a aplicação do intervalo previsto no art. 384 da CLT não encontrava significantes divergências, sendo pacífica tanto a doutrina, quanto a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, e, no mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho.

No que diz respeito à aplicação do aludido artigo Celetista, o art. 5º, I da Constituição da República Brasileira, veio dividir a opinião dos operadores do direito, pois passaram a questionar se a proteção até então conferida à mulher, em obediência ao disposto no art. 384 da CLT, não entraria em confronto com o Princípio da Igualdade. Esse confronto, entretanto, não foi visualizado por todos os interpretes do direito.

Com efeito, enquanto uma corrente doutrinária e jurisprudencial defendem a inaplicabilidade do dispositivo, outra importante vertente continuou a favor de sua aplicação, o que levou a discussão até o Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu a matéria na sessão do Pleno do dia 17/11/08, (no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5).

Enfim, o artigo 5º, I da Constituição da República Brasileira, garante a homens e mulheres, igualdade em direitos e obrigações, assinalando, porém, que tais direitos e obrigações serão exercidos nos termos da própria Constituição⁴¹. O Princípio Constitucional consagrado, frente à gritante disparidade social, econômica e cultural existentes em nosso país, até os dias atuais, tem sido aplicado de forma mitigada e não nos exatos termos da lei,

⁴¹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

como surgiu a ideia no final do século XVIII, conforme preleciona Joaquim B. Barbosa Gomes⁴²:

A noção de igualdade, como categoria jurídica de primeira grandeza, teve sua emergência como princípio jurídico incontornável nos documentos constitucionais promulgados imediatamente após as revoluções do final do século XVIII. Com efeito, foi a partir das experiências institucionais pioneiras dos EUA e da França que se edificou o conceito de igualdade perante a lei, uma construção jurídico-formal segundo a qual a lei, genérica e abstrata, deve ser igual para todos, sem qualquer distinção ou privilégio, devendo o aplicador fazê-la incidir de forma neutra sobre as situações jurídicas concretas e sobre os conflitos interindividuais. Concebida para o fim específico de abolir os privilégios típicos do *ancien régime* e para dar cabo às distinções e discriminações baseadas na linhagem, no «rang», na rígida e imutável hierarquização social por classes, essa concepção de igualdade jurídica, meramente formal, firmou-se como idéia-chave do constitucionalismo que floresceu no século XIX e prosseguiu sua trajetória triunfante por boa parte do século XX.

O aludido Princípio Constitucional da Igualdade passou a ser a base de todo o Direito, não obstante, a *injustiça* decorrente da igualdade material que, em primeiro momento, pareceu ser a vontade do Constituinte de 1988, evoluiu-se quanto à aplicação do direito, para a igualdade formal, consistindo naquela conhecida citação de Aristóteles⁴³: “Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.”

⁴² GOMES, Joaquim B. Barbosa: INSTRUMENTOS E MÉTODOS DE MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE EM DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL. Pg. 02. Rio de Janeiro, 10 Nov/2000. Disponível in <http://egov.ufsc.br/> >. Acesso em: 11 jul. 2014.

⁴³ Aristóteles, em grego antigo: Ἀριστοτέλης, foi um filósofo grego, aluno de Platão e professor de Alexandre, o Grande.

Bem nesse sentido, Joaquim B. Barbosa Gomes⁴⁴ assim expõe:

Igualdade formal ou procedimental x Igualdade de resultados ou material – O cerne da questão reside em saber se na implementação do princípio constitucional da igualdade o Estado deve assegurar apenas uma certa “neutralidade processual” (*procedural due process of law*) ou, ao contrário, se sua ação deve se encaminhar de preferência para a realização de uma “igualdade de resultados” ou igualdade material. A teoria constitucional clássica, herdeira do pensamento de Locke, Rousseau e Montesquieu, é responsável pelo florescimento de uma concepção meramente formal de igualdade – a chamada igualdade perante a lei. Trata-se em realidade de uma igualdade meramente «processual» (*processregarding equality*). As notórias insuficiências dessa concepção de igualdade conduziram paulatinamente à adoção de uma nova postura, calcada não mais nos meios que se outorgam aos indivíduos num mercado competitivo, mas nos resultados efetivos que eles podem alcançar. Resumindo singelamente a questão, diríamos que as nações que historicamente se apegaram ao conceito de igualdade formal são aquelas onde se verificam os mais gritantes índices de injustiça social, eis que, em última análise, fundamentar toda e qualquer política governamental de combate à desigualdade social na garantia de que todos terão acesso aos mesmos «instrumentos» de combate corresponde, na prática, a assegurar a perpetuação da desigualdade. Isto porque essa «opção processual» não leva em conta aspectos importantes que antecedem à entrada dos indivíduos no mercado competitivo. Já a chamada «igualdade de resultados» tem como nota característica exatamente a preocupação com os fatores «externos» à luta competitiva – tais como classe ou origem social, natureza da educação recebida -, que têm inegável impacto sobre o seu resultado.

⁴⁴ GOMES, Joaquim B. Barbosa: INSTRUMENTOS E MÉTODOS DE MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE EM DIREITO CONSTITUICIONAL E INTERNACIONAL. Pg. 10. Rio de Janeiro, 10 Nov/2000. Disponível in <http://egov.ufsc.br/> >. Acesso em: 11 jul. 2014.

9 CORRENTES DOUTRINÁRIAS A RESPEITO DA APLICAÇÃO DO ARTIGO 384 DA CLT FRENTE AO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA IGUALDADE

Continuando a questão do confronto do art. 384 com o artigo 5º, I da Constituição da República Brasileira, a despeito de mencionado princípio constitucional, houve-se uma divisão de opiniões doutrinárias, levando a várias decisões divergentes, por parte dos juízos de primeira instância, dos Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio Tribunal Superior do Trabalho, conforme adiante veremos.

Nesse diapasão, surgiram três importantes posicionamentos na doutrina e jurisprudência, a respeito da aplicação do art. 384 da CLT: Alguns entendem que o artigo foi recepcionado, devendo ser aplicado à mulher, tal qual sempre foi antes do advento da Constituição Federal; temos os defensores da não recepção do art. 384 da CLT pela Constituição Federal; por último, uma terceira corrente minoritária argumentando que o dispositivo Celetista, além de constitucional, vez que foi recepcionado pela Carta Magna, deve se estender seu alcance a qualquer trabalhador (aplicação ao sexo feminino e masculino).

9.1 CORRENTE DA RECEPÇÃO

Defendem os adeptos desta corrente doutrinária que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República Brasileira e deve ser aplicado ao sexo feminino tal qual sempre foi.

Vejamos o posicionamento de Luciano Martinez⁴⁵ a respeito do tema:

No âmbito da problemática decorrente de uma longa história de supostas prevalências e prerrogativas masculinas, o constituinte brasileiro deixou claro, no art. 3º, IV da Carta Magna de 1988, que entre os seus objetivos, estava o de promover o bem de todos, sem preconceitos e sem

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012, p. 629-630.

discriminações. Como se não bastasse tal compromisso, os representantes do povo brasileiro, em seu texto fundamental, garantiram também, no primeiro dos incisos do art. 5º, que homens e mulheres seriam iguais em direitos e obrigações. Entretanto, ressaltou-se que isso seria praticado, *nos termos da Constituição*. A ressalva, claramente indicativa do reconhecimento de uma igualdade mitigada, deixou confessado que, em nome do paralelismo essencial entre homens e mulheres, não se poderia deixar de admitir diferenças biológicas evidentes. Enfim, apesar de juridicamente iguais, homens e mulheres são fisiológica e psicologicamente dessemelhantes, sendo essa uma constatação inelutável. Por serem apenas formalmente iguais, homens e mulheres, *nos estritos termos da Constituição*, podem ser tratados de modo desigual, sem que isso implique, segundo a vontade do constituinte originário, uma violência à isonomia, mas sim um tratamento desigual com o foco corretivo da desigualdade.

Para verificar o quanto ora exposto, basta perceber que, nos termos da própria Constituição de 1988, as mulheres conseguem obter a aposentadoria espontânea com idade menor do que a exigida para os homens e com tempo de contribuição reduzido em relação a estes, o mesmo ocorrendo em relação ao serviço militar obrigatório em tempo de paz, do qual as mulheres são isentas. Essas evidências demonstram que, apesar da proclamada igualdade de gênero, existem claras diferenças estruturais entre homens e mulheres, notadamente no que diz respeito à gestação, função biológica unicamente a elas concebidas. A proteção do mercado de trabalho da mulher passou, então, a ser uma preocupação justificável, tendo o legislador incluído esse objeto como direito mínimo previsto no art. 7º, XX da Constituição de 1988. As disparidades que extremam homens e mulheres garantem a estas algumas proteções, que entretanto, por ato reflexo, podem ensejar discriminação de gênero. Côncios disso, os legisladores constitucional atuam em esferas protetivas que não apenas abarcam o curso laboral, mas também o instante pré-contratual, (...).

A exposição do doutrinador abrange questionamentos no sentido de que o art. 384 não fere o princípio da igualdade. Isto porque, de acordo com este pensamento, a diferença existente entre homens e mulheres não pode ser abolida pela letra da lei, mesmo sendo essa lei a expressão máxima da vontade do povo brasileiro:

Daí a necessidade de mitigar o Princípio da Igualdade, para que possa ser aplicado aos desiguais. Neste contexto temos que a mulher se diferencia do homem, mas no sentido biológico, a princípio, não podendo, por meio de lei, igualar duas pessoas naturalmente desiguais. Portanto, a igualdade trazida na letra do inciso I da Constituição Federal há de ser mitigada, relativizada para não surtir efeito agressivo quando de sua aplicação aos desiguais (neste caso, desiguais biologicamente)⁴⁶.

Favorável a este entendimento, temos também Francisco Ferreira Jorge Neto, conforme ementa de recente acórdão do TRT da 2ª Região:

ARTIGO 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. O intervalo de 15 minutos (art. 384, CLT) destina-se aos trabalhadores do sexo feminino, pois quis o legislador proteger o trabalho da mulher que não se realiza nas mesmas condições dos trabalhadores do sexo masculino (Capítulo destinado à Proteção do Trabalho da Mulher), não havendo incompatibilidade com o princípio constitucional da igualdade (art. 5º, I, CF, art. 5º, CLT). (TRT-2 - RO: 00015588620105020030 SP 00015588620105020030 A28, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, Data de Julgamento: 20/02/2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 28/02/2014).

Essa posição encontra apoio ainda em Amauri Mascaro Nascimento⁴⁷ que, sobre o dispositivo em estudo, declarou: “se da mulher forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de quinze minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares”.

Veja-se ementas de recentes acórdãos dos Tribunais Regionais do nosso país:

TRT da 1ª Região:

⁴⁶ Ibidem, pg.630.

⁴⁷ NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 1989, pg. 534.

TRABALHO DA MULHER. SOBREJORNADA. ART. 384 DA CLT. RECEPÇÃO. Ainda que constitucional o art. 384 da CLT, há que se considerar a atividade exercida para justificar o tratamento diferenciado em relação a direitos e obrigações a que alude o inciso I, do art. 5º da Constituição da República. (TRT-1 - RO: 6340220125010073 RJ, Relator: Edith Maria Correa Tourinho, data de Julgamento: 30/07/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 19-08-2013)

TRT da 2ª Região:

A previsão do artigo 384 da CLT trata especificamente da proteção ao trabalho da mulher. Assim, não favorece empregados do sexo masculino, como é o caso. (TRT 2ª Reg. 17ª TURMA PROCESSO Nº 000136417.2013.5.02.0019, rel. Maria de Lourdes Antonio. Data da publicação 07/08/2014).

TRT da 4ª Região:

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. A concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade contido no art. 5º da Constituição, tendo vigência plena a norma consolidada. Provimento do recurso da reclamante. (TRT-4 - RO: 00020040620125040405 RS 0002004-06.2012.5.04.0405, Relator: TÂNIA ROSA MACIEL DE OLIVEIRA, Data de Julgamento: 10/07/2014, 5ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul).

O TST se manifestou a respeito, demonstrando que o dispositivo Celetista foi recepcionado e continua em vigor:

Horas extras decorrentes do Intervalo para descanso previsto no art. 384 da CLT. Princípio.

(...)

I – Conquanto homens e mulheres, à luz do inciso I do art. 5º da Constituição da República/88, sejam iguais em direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade biossocial.

II – inspirado nela é que o legislador, no art, 384 da CLT, concedeu às mulheres, em caso de prorrogação do horário normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário do trabalho, cujo sentido protetivo discernível na ratio legis da norma consolidada afasta, a um só tempo, a pretensa violação ao princípio da isonomia e a absurda idéia de capitis diminutio em relação às mulheres.

III – Aliás, se levássemos às últimas consequências o que preconiza o inciso I do artigo 5º da Constituição, a conclusão seria no sentido de estender aos homes o mesmo direito reconhecido às mulheres, considerando a penosidade inerente ao sobretrabalho, e não o de, à guisa do tal princípio da isonomia, extinguir pela via recursal inadequada da atividade jurisdicional, o direito consagrado no art, 384 da CLT. IV – Recurso provido. TST-RR-357/2003-010-09-003 – (Ac. 4ª T.) – 9ª Reg. – Rel. Min. Antonio José de Barros Levenhagen. DJU 30.5.08, p. 187.

9.2 CORRENTE DA NÃO RECEPÇÃO

Por outro lado, são fortes os argumentos da vertente contrária à aplicação do artigo 384 Celetista devido sua incompatibilidade com o princípio da igualdade, defendem, portanto, que o dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Alice Monteiro de Barros⁴⁸, expõe a respeito:

Em consequência da revogação expressa do art. 376 da CLT, pela Lei n. 10.244 de junho de 2001, está também revogado, tacitamente, o art. 384 da CLT, que prevê descanso de quinze minutos no mínimo para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos, conflitavam, sem dúvida, com o art. 5º, I da **Constituição da República** (homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações nos termos desta Constituição.) Não foi recepcionado o art. 384 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

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª ed., LTr: são Paulo, 2013, p.859.

poderia caracterizar um obstáculo à contratação de mulheres, na medida em que o empregador deveria certamente admitir homens, pois não teria obrigação de conceder aquele descanso. Logo, o que seria uma norma protetiva poderia se tornar um motivo para preterição.

Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco⁴⁹, ao comentarem o artigo 384, acusam sua contrariedade ao art. 5º, I da CF:

O estatuído no art. 384 contraria o preceituado no inciso I, do art. 5º da Constituição da República: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Na prorrogação do trabalho do empregado do sexo masculino não se exige um descanso de 15 minutos.

No mesmo sentido, Vólia Bomfim Cassar⁵⁰ entende que:

(...) em face da igualdade preconizada nos artigos 5º, I e 7º, XX, da CRFB, não foi recepcionado o art. 384 da CLT, bem como qualquer outra norma discriminatória concernente à jornada, hora extra, compensação, trabalho noturno, descanso diferenciado ou intervalo especial. Assim sendo, aplicar-se-iam à mulher as mesmas restrições e normas dirigidas aos homens, salvo quando relacionadas “com a sua parte biológica (maternidade, amamentação, aborto, etc.), pois, nesse caso, não se a estará discriminando e sim protegendo-a.

Colacionamos algumas ementas de acórdãos dos principais Tribunais Regionais do Trabalho da Federação:

TRT da 1ª região:

⁴⁹ SAAD, Eduardo G., SAAD, José Eduardo D. e CASTELLO BRANCO, Ana Maria Saad. *CLT Comentada*. 41ª ed., São Paulo: LTr, 2008. Pag.362.

⁵⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 3ª ed., Niterói-RJ: Impetus, 2009. p. 438.

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. Prevê o artigo 384 da CLT que, antes de se começar a prestação de horas extras, a trabalhadora terá direito a um intervalo de 15 (quinze) minutos. Todavia, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres estabelecida no artigo 5º, I, da Constituição Federal, entende-se que tal norma foi tacitamente revogada. Indevidas as respectivas horas extras. (TRT-1 - RO: 00009507720125010020 RJ, Relator: Claudia Regina Vianna Marques Barrozo. Data de Julgamento: 15/04/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 19/05/2014)

TRT da 3ª região:

EMENTA: TRABALHO DA MULHER. ARTIGO 384 DA CLT. INTERVALO PARA DESCANSO. DISPOSITIVO NÃO RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO. Em consequência da revogação expressa do art. 376 da CLT, pela Lei n. 10.244, de junho de 2001, está também revogado, tacitamente, o art. 384 da CLT, que prevê descanso de quinze minutos, no mínimo, para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos dispositivos conflitavam, sem dúvida, com o art. 5º, I, da Constituição da República: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Não está recepcionado o artigo 384 da CLT pelo preceito constitucional. A diferença entre homens e mulheres não traduz fundamento 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 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 obrigação de conceder aquele descanso, que é feminino. Logo, o que seria uma norma protetiva, acabaria por se tornar um motivo para preterição. (RO 0177900-84.2009.5.03.0053 – Relatora: Alice Monteiro de Barros, DJ 24/06/2010).

TRT da 5ª Região:

TRABALHO DA MULHER. ART. 384 DA CLT. NÃO-RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Não houve recepção, pela Carta Magna, do art. 384 consolidado, tornando-se este incompatível com o sistema jurídico-normativo cujo ápice encontra-se na Constituição Federal. (TRT-5 - RO: 717007720085050006 BA 0071700-77.2008.5.05.0006, Relator: ROBERTO PESSOA, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 26/03/2009).

TRT da 9ª Região:

Aplicação do art. 384 da CLT – Incompatibilidade com o princípio da isonomia – O privilégio estampado no art. 384 da CLT não foi recepcionado pelo art. 5º, I, da Constituição Federal, por importar em violação ao princípio da igualdade entre homens e mulheres. Além disso, antes que um benefício, traduz-se obstáculo, colocado no caminho da mulher, à igualdade de acesso ao mercado de trabalho (TRT 9ª Reg. RO 19781-2002-012-09-00-7 – Ac. 4ª T. 37125/08 – Relª Sueli Gil El-Rafih. DJPR 24.10.08, p.794).

9.3 CORRENTE DA INTERPRETAÇÃO AMPLIATIVA

Temos os defensores da interpretação ampliativa, formando a corrente minoritária, defendendo que, a aplicação tanto não deve ser negada ao trabalhador do sexo feminino, quanto deve alcançar o trabalhador do sexo masculino.

Os adeptos da ampliação expõem fortes argumentos visando aos benefícios da extensão da aplicação do intervalo previsto no art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho ao sexo masculino. Um dos principais argumentos é a proteção do trabalhador no meio ambiente laborativo, no que diz respeito às normas de medicina e segurança do trabalho, conforme temos consignado, e melhor demonstrado de acordo com os ensinamentos de Vólia Bonfim Cassar⁵¹:

As regras de medicina e segurança do trabalho envolvem os períodos de trabalho e as condições de trabalho. A limitação do tempo de duração do

⁵¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói, RJ: Impetus, 2008, p. 626.

trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: fatores biológicos, sociais e econômicos.

a) biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário;

b) sociais: o trabalhador que executa serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador;

c) econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

Entre os defensores da interpretação ampliativa trazemos o entendimento dos seguintes doutrinadores:

Jorge Luiz Souto Maior⁵²:

Quanto ao art. 384 da CLT, 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, por que 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 (inciso XXII, do art. 7º). Assim, por aplicação do princípio isonômico, não se deve pensar na inaplicabilidade dessa norma e sim na sua aplicação também para os homens.

Importante destacar o art. 22 da 1ª Jornada de Direito do Trabalho, que está de acordo com esse entendimento:

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 foi recepcionada pela

⁵² MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho*. Vol. II, São Paulo: LTr, 2008, p.362.

Constituição Federal, em interpretação conforme (artigo 5º, I, e 7º, XXX), para os trabalhadores de ambos os sexos.

Corroborando acima defendido, o TRT-PR, em julgamento do RO 2.659/01, Rel. Juiz Roberto Dala Barba. Ac. 29.654/01. DJ/PR 19/10/01, assim decidiu:

"TRABALHO DA MULHER. O artigo 384, da CLT, dispondo ser obrigatório um descanso de 15 minutos antes do período extraordinário do trabalho da mulher foi recepcionado pela Nova Carta Constitucional, expandindo seus efeitos também sobre o trabalho do homem. É que o artigo em comento deve ser resolvido em favor do trabalhador, pois o objetivo da norma constitucional, longe de mitigar direitos, visa a ampliação dos mínimos existentes, sendo válida a ilação de que, ante o ditado do art. 5º, I, da Carta Política de 1988, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações."

TRT-PR-13-11-2009 ART. 384 DA CLT - APLICAÇÃO PARA AMBOS OS SEXOS - ISONOMIA - Na esteira das lições de Marlene T. Fuverki Suguimatsu, "o artigo 384 da CLT prevê, para a mulher, o direito a intervalo mínimo de quinze minutos antes do início de jornada extraordinária (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). Entendo, ainda, que o preceito legal foi recepcionado pela ordem jurídica constitucional, e que, como tal, encontra-se em plena vigência. Na verdade, ativar a aplicação desse comando da CLT pode mesmo ser enquadrado na categoria das ações afirmativas, poderoso instrumento de inclusão social constituídos por medidas que visam a acelerar o processo de igualdade, com o alcance da isonomia não apenas formal, mas, substantiva, daqueles ainda considerados - e tratados - como 'grupos vulneráveis'. Àqueles que enxergam nesse raciocínio alguma espécie de feminismo extremado (ou machismo às avessas), assevero que, em lugar de afirmar que o art. 384 da CLT não foi recepcionado pela nova ordem constitucional que assegurou a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (art. 5º, inciso I, da Constituição Federal), o correto é entender que, a partir da nova ordem constitucional, em interpretação conforme a Constituição, o dispositivo haveria que ser estendido aos

homens, o que, sem dúvida, também atenderia ao princípio da igualdade". Extrai-se, de tal entendimento, que a isonomia se faz para elevar o homem para cima e para frente, melhorando suas condições sociais (art. 7º da CF/88), e não para reduzi-lo à raspa do tacho. (TRT-9 2134920066908 PR 21349-2006-6-9-0-8, Relator: PAULO RICARDO POZZOLO, 2A. TURMA.Data de Publicação: 13/11/2009).

9.4 INCONSTITUCIONALIDADE

Enfim, independente da vertente que se filia, o operador do direito encontrará duas posições de interpretação do art. 384 da CLT, frente à Constituição Federal de 1988, uma indicará que o dispositivo é Constitucional, pois, sendo recepcionado pela Constituição da República, logo não há que se falar em inconstitucionalidade.

Assim, a respeito da questão, trazemos as ponderações de André Cremonesi⁵³:

De lembrar que não há falar-se em declaração de inconstitucionalidade de lei já em vigor na Constituição Federal de 1988.

Com efeito, são passíveis de arguição de inconstitucionalidade por via de ação direta somente os diplomas legais que foram aprovados pelo Poder Legislativo após o advento da Constituição Federal de 1988.

O mesmo autor destaca ainda, a importância do artigo 7º da Constituição Federal, que deverá ser observado neste tocante⁵⁴:

A nosso ver a aplicabilidade ou não do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho aos empregados do sexo masculino ou a mera interpretação de que tal dispositivo tenha sido tacitamente revogado pela Constituição Federal de 1988 não se limita apenas e tão-somente a verificar a compatibilidade do mesmo com o artigo 5º, I, da Lei Maior.

Também será considerado (...) o disposto no artigo 7º, *caput* da Carta Magna de 1988, que assim preleciona:

⁵³ CREMONESI, André: Artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho – Aplicação aos Empregados Do Sexo Masculino ou revogação tácita pela Constituição Federal De 1988? Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região, pg. 02. São Paulo, Ano 1 n° 1. Segundo semestre, 2013.

⁵⁴Ibidem. pg. 08.

Artigo 7º, caput – são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Assim, uma análise mais detida do tema sob enfoque deve considerar também o dispositivo constitucional supracitado.

Para os filiados à corrente da não recepção do art. 384 da Consolidação, forçosamente hão de concluir que o mencionado dispositivo é inconstitucional.

Temos ainda, os defensores da ampliação em favor do sexo masculino, que adotam seus fundamentos na Constitucionalidade do aludido artigo, vez que foi recepcionado, acrescentando as normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, que são de ordem pública; a proteção dos direitos sociais; e meio ambiente do trabalho equilibrado, de modo que abrangem todos os trabalhadores indistintamente.

Não obstante o TST já ter se manifestado a respeito da constitucionalidade do artigo 348 da CLT, ao julgar o Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista (IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, DJ 13/02/2009), os Tribunais Regionais continuam divergindo sobre a matéria, e, assim, fazendo com que a parte inconformada, leve a questão à apreciação da Suprema Corte Trabalhista.

Nesse sentido, a 2ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho decidiu:

INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE. O debate acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT já não suscita discussão no âmbito desta Corte, que, por intermédio do julgamento do TST -IIN - RR-1.540/2005- 046-12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno no dia 17/11/2008, decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal. Homens e mulheres, embora iguais em direitos e obrigações, diferenciam-se em alguns pontos, a exemplo do aspecto fisiológico, merecendo, assim, a mulher um tratamento diferenciado quando o trabalho lhe exige um desgaste físico maior, como nas ocasiões em que presta horas extras, motivo por que são devidas como extras as horas decorrentes da não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (RR - 218600-78.2009.5.02.0070, Relator Ministro: José Roberto Freire

Pimenta. Data de Julgamento: 06/03/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 15/03/2013).

Verifica-se perfeitamente, que o assunto não é pacífico no âmbito da Primeira e da Segunda Instância Trabalhista (TRTs), e embora pacificado no Tribunal Superior do Trabalho (TST), a matéria chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) que irá analisar o tema em caráter de repercussão geral. A decisão da Suprema Corte Brasileira servirá de orientação aos demais Tribunais.

9.5 ENTENDIMENTOS ATUAIS

A seguir, colacionamos algumas ementas de acórdãos recentes dos principais Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), bem como, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e por último, o acórdão do Supremo Tribunal (STF) que analisou a repercussão geral ao receber o Recurso Extraordinário (RE 658312), pendente de julgamento.

TRT da 1ª Região:

RECURSO ORDINÁRIO. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. O Tribunal Pleno do Colendo TST já se pronunciou no sentido de rejeitar o Incidente de Inconstitucionalidade do art. 384 da CLT (IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5), sendo de ressaltar, outrossim, que aquela Corte já se posicionou no sentido de que a não concessão do intervalo em tela não configura mera infração administrativa, ensejando, dessa forma, o pagamento de horas extraordinárias.(TRT-1 - RO: 00016226420125010027 RJ , Relator: Leonardo Pacheco, Data de Julgamento: 14/01/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 24/01/2014).

TRT da 2ª Região:

INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. Entendo que o intervalo previsto no artigo 384 da CLT não fere o princípio constitucional da isonomia previsto no inciso I, do artigo 5º da Constituição Federal, até porque a isonomia deve ser aplicada entre os iguais, o que não ocorre entre homens e mulheres. Acrescente-se, por fim, que a matéria foi objeto de análise pelo plenário da Superior Corte Trabalhista, que, em 17.11.2008, ao

julgar o incidente de inconstitucionalidade IIN-R-1540/2005-046-12-00.5, decidiu pela observância da norma consolidada. (TRT-2 - RO: 00032077520125020011 SP 00032077520125020011 A28, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 08/04/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 15/04/2014).

TRT da 3ª Região:

INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT - TRABALHADOR DO SEXO MASCULINO - Para a maioria desde que recepcionado o dispositivo consolidado em epígrafe, cumpre estendê-lo ao homem, por força do princípio igualitário insculpido no art. 5º, I, da CF/88. (TRT-3 - RO: 00489201300703000 0000489-56.2013.5.03.0007, Relator: Luis Felipe Lopes Boson, Setima Turma. Data do julgamento: 30/06/2014, data de Publicação: 01/07/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 286).

TRT da 4ª Região:

INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. Não se justifica a concessão de intervalos diferenciados para homens e mulheres, previsto no artigo 384 da CLT, em contrariedade ao artigo 5º, I, da Constituição Federal. (TRT-4 - RO: 00014914220115040027 RS 0001491-42.2011.5.04.0027, Relator: VANIA MATTOS, Data de Julgamento: 15/05/2014, 27ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. O intervalo previsto no artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal, sendo sua aplicabilidade, contudo, restrita às trabalhadoras mulheres. (TRT-4 - RO: 00003781420135040761 RS 0000378-14.2013.5.04.0761, Relator: TÂNIA REGINA SILVA RECKZIEGEL, Data de Julgamento: 22/05/2014, Vara do Trabalho de Triunfo).

TRT da 15ª Região:

MULHER. INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. O intervalo previsto no art. 384 da CLT foi

recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Portanto é direito de toda trabalhadora o intervalo de 15 minutos antes do início do labor extraordinário, sob pena de o período ser remunerado como jornada extraordinária. Aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT. Recurso da reclamante a que se dá provimento. (TRT-15 - RO: 16338220125150131 SP 086137/2013-PATR, Relator: MARIA INES CORREA DE CERQUEIRA CESAR TARGA, Data de Publicação: 04/10/2013).

Entendimento do TST:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE 1. INTERVALO PARA A MULHER. PREVISÃO NO ARTIGO Nº 384 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PROVIMENTO.

Por disciplina judiciária, curvo-me ao entendimento do Tribunal Pleno desta Corte que, reconhecendo a constitucionalidade do artigo nº 384 da CLT, que trata do intervalo de 15 minutos garantido às mulheres trabalhadoras antes da prestação de horas extraordinárias, considerou que a concessão de condições especiais à mulher não fere o princípio da igualdade entre homens e mulheres contido no artigo 5º, I, da Constituição Federal.

Decisão regional contrária ao entendimento jurisprudencial desta Corte Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST-RR-480-14.2012.5.09.0088 5ª Turma, Relator: Caputo Bastos, data de julgamento: 21/04/2014, 5ª Turma, Data de Publicação:30/05/2014).

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS DECORRENTES DA INOBSERVÂNCIA DO INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. PROVIMENTO. O c. Tribunal Pleno desta c. Corte, por força da Súmula Vinculante nº 10 do e. STF, na apreciação da inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, conforme Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista, consagrou a tese de que a norma, ao garantir o descanso apenas à mulher, não ofende o princípio da isonomia, face às desigualdades inerentes à jornada da trabalhadora, em relação a do trabalhador. Precedentes da c. SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA (...). Diante da consonância do v. julgado regional com a OJ 307 da SBDI-

1/TST, quanto ao intervalo intrajornada, da incidência das Súmulas 297, I e II, desta c. Corte e da ausência de violação dos dispositivos indicados, não há como admitir o recurso de revista. Agravo de instrumento desprovido. (TST - ARR: 1918001920085020047, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 14/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/05/2014).

Por fim, a matéria chegou ao Supremo Tribunal Federal em 21/09/2011 encontrando-se pendente de julgamento o Recurso Extraordinário RE 658312, procedente do Recurso de Revista RR 3456009620055120046.

Veja-se o acórdão em que o Ministro Dias Toffoli reconheceu a Repercussão Geral no mencionado Recurso Extraordinário nº 658.312/SC em 17 de fevereiro de 2012:

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.

A. ANGELONI & CIA LTDA interpõe recurso extraordinário, com fundamento na alínea a do permissivo constitucional, contra acórdão da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, assim ementado na parte que interessa:

INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ART. 384 DA CLT. PARA MULHERES ANTES DO LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE. O debate acerca da constitucionalidade do artigo 384 da CLT não suscita mais discussão no âmbito desta Corte, que, por intermédio do julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, ocorrido na sessão do Tribunal Pleno no dia 17/11/2008, decidiu que o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal.

Recurso de Revista não conhecido (fl. 213).

No apelo extremo, a recorrente sustenta, com fundamento em alegadas violações das normas dos arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, a repercussão geral da matéria versada no feito, dada a importante discussão que nele se trava, concernente à recepção, pela Carta Constitucional, do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê a concessão de descanso de 15 minutos às mulheres entre a jornada de trabalho normal e o labor extraordinário, o que implicaria o pagamento de horas extras relativas a esse período. Aduz a recorrente a necessidade de se analisar o feito à luz do princípio da isonomia, haja vista que não pode ser admitida a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular discriminação no trabalho entre iguais (fl. 225).

De fato, é de índole eminentemente constitucional a matéria suscitada no recurso extraordinário. Cumpre, pois, avaliar, no caso dos autos, quão efetivamente se aplica o princípio da isonomia, com a consequente análise da justificativa para o tratamento diferenciado dispensado na lei às mulheres.

A questão ora posta em discussão, ademais, extrapola os interesses subjetivos das partes, sendo relevante para todas as categorias de trabalhadores e de empregadores, as quais estão sujeitas a deparar-se com situação semelhante. Cuida-se, portanto, de discussão que tem o potencial de repetir-se em inúmeros processos.

Parece, pois, adequado que tal discussão seja enfrentada em autos de processo dotado de repercussão geral, visto que o julgado resultante servirá à pacificação de, potencialmente, inúmeros outros conflitos de mesmo jaez.

Ante o exposto, manifesto-me pela existência da repercussão geral da matéria.

Brasília, 17 de fevereiro de 2012.

Ministro Dias Toffoli

Relator

Data da Publicação: DJe 30/04/2012.

10 CONCLUSÃO

A presente monografia analisou de forma superficial as espécies de intervalos previstos na legislação trabalhista pátria, bem como, a importância dos períodos de descanso e alimentação na saúde e segurança do trabalhador, além dos efeitos jurídicos da não concessão dos intervalos por parte do empregador.

Estudou de modo mais aprofundado o artigo 384 da CLT, partindo da indagação a respeito de o intervalo de 15 minutos de descanso antes da jornada extraordinária de trabalho ser uma regra de proteção exclusiva ao trabalho da mulher ou dever-se-ia ser aplicada igualmente a ambos os sexos.

Diante desse questionamento, verificou que o intervalo previsto no aludido artigo 384 Celetista é palco de grandes discursões, levando o estudioso do direito a analisar três vertentes doutrinárias para responder à dúvida apresentada. Cada corrente doutrinária traz importantes argumentos, confrontando o dispositivo estudado com o Princípio da Igualdade, insculpido no artigo 5º, I da Constituição Federativa do Brasil, chegando a três hipóteses de interpretação.

A primeira vertente doutrinária tem fortes argumentos quando afirma que o artigo 384 da Consolidação das Leis Trabalhistas não fere o Princípio Constitucional da Igualdade. Apresenta essa parte da doutrina como um dos principais fundamentos, a mitigação do referido princípio, para o alcance da igualdade formal. Acerca da relativização do Princípio da Igualdade conclui, que, o artigo estudado, foi recepcionado pela Carta Magna, não havendo o que se falar em inconstitucionalidade. Esse pensamento está em consonância com o Tribunal Superior do Trabalho que decidiu, ao julgar o Incidente de Inconstitucionalidade no Recurso de Revista (IIN - RR-1.540/2005- 046-12-00.5), ocorrido na sessão do Tribunal Pleno no dia 17/11/2008, que o mencionado dispositivo foi recepcionado, não sendo, portanto, inconstitucional.

A segunda vertente apresentada defende que o artigo em comento, não foi recepcionado pela Constituição Federal por confrontar com o Princípio da Igualdade, e, por essa razão, sua interpretação é no sentido de não ser aplicado, em virtude de sua inconstitucionalidade.

Já a terceira vertente doutrinária, adota os fundamentos do C. TST, concluindo pela constitucionalidade do dispositivo Celetista, agregando, porém, a importância das normas de medicina e segurança no ambiente laborativo, e assim, a necessidade dos períodos de

descanso na saúde do empregado. Os adeptos dessa corrente da doutrina enfatizam ainda, a prevenção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais o que justifica a extensão do alcance da norma aos trabalhadores do sexo masculino.

Enfim, independentemente da vertente que se filia, o operador do direito encontrará três posições de interpretação do art. 384 da CLT, frente à Constituição Federal de 1988: a primeira indicará que o dispositivo é Constitucional, pois, sendo recepcionado pela Constituição da República, logo não há que se falar em inconstitucionalidade; a segunda vertente é contrária à aplicação do dispositivo, tendo em vista sua não recepção pela Constituição Federal o que o torna inconstitucional e temos ainda, os defensores da ampliação da norma em favor do sexo masculino, que adotam seus fundamentos na Constitucionalidade do aludido artigo, vez que foi recepcionado, acrescentando as normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, que são de ordem pública, a proteção dos direitos sociais e meio ambiente do trabalho equilibrado, de modo que abrangem todos os trabalhadores indistintamente.

Ficou demonstrado que o assunto ainda não foi totalmente resolvido, dando azo para diferentes interpretações por parte dos juízes de primeiro grau e também das Turmas dos Tribunais, fazendo com que a matéria chegue à Suprema Corte Trabalhista, para resposta final.

Por fim, parece que a evolução da sociedade, a igualdade de direitos, a necessidade de qualidade de vida e bem estar no ambiente de labor, levará à extensão do direito ao intervalo de 15 minutos ao sexo masculino, por constituir normas de ordens públicas.

Conclui-se finalmente, através do presente trabalho monográfico, que o tema não é pacífico, mas já tem julgados no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), no sentido da ampliação do alcance da proteção também ao sexo masculino.

O caso chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF) que irá analisar o tema em caráter de repercussão geral. A decisão da Suprema Corte Brasileira servirá de orientação aos demais Tribunais.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª ed. LTr: são Paulo, 2013.

CAIRO Júnior, José. *Direito do Trabalho*. Vol. I. Salvador: Podivm, 2006.

CARRION, Valentin. Atualizado por Eduardo Carrion. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 36 ed. São Paulo: Saraiva 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 3ª ed. Niterói-RJ: Editora Impetus, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói, RJ: Impetus, 2008.

CREMONESI, André: Artigo 384 Da Consolidação Das Leis Do Trabalho – Aplicação Aos Empregados Do Sexo Masculino Ou Revogação Tácita Pela Constituição Federal De 1988? Revista Jurídica Da Escola Da Associação Dos Magistrados Da Justiça Do Trabalho Da 2ª Região. São Paulo, Ano 1 n° 1. Segundo Semestre, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

GARCIA, Filipe Barbosa. *Acidentes do Trabalho Doenças Ocupacionais e Nexo Técnico Epidemiológico*. 5ª ed. São Paulo: Método, 2013.

GOMES, Joaquim B. Barbosa: INSTRUMENTOS E MÉTODOS DE MITIGAÇÃO DA DESIGUALDADE EM DIREITO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL. Rio de Janeiro, 10 Nov/2000.

Disponível in <http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31989-37507-1-PB.pdf>. >. Acesso em: 11 jul. 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho*. Vol. II, São Paulo: LTr, 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 17. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto: *Comentários às Orientações Jurisprudenciais da SBDI – 1 e 2 do TST*. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

NUNES, Rizzato. *Manual de Monografia Jurídica*, 10ª ed. Saraiva:2013.

ROSSIT, Liliana Allodi. *O Meio Ambiente de Trabalho no Direito Ambiental Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001.

SAAD Gabriel E. SAAD José E. CASTELLO BRANCO, Ana Maria S. *CLT Comentada*. 41ª ed. LTR: 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas TEIXEIRA Lima
Instituições de Direito do Trabalho. Volume I, 18ª ed. Atualizada por Arnaldo Sussekind e
João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1999.