

O TRABALHO DA MULHER E OS ARTIGOS 376, 383 E 384 DA CLT

Luiz Eduardo Gunther*

Cristina Maria Navarro Zornig**

Sumário: 1) A revogação do artigo 376 da CLT; 2) O significado do artigo 383 da CLT; 3) O tratamento isonômico entre homens e mulheres; 4) A interpretação do artigo 384 da CLT; 5) A inconstitucionalidade da norma; 6) A interpretação ampliativa; 7) Conclusões.

1) A revogação do artigo 376 da CLT.

Dispunha a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 376, que: "Somente em casos excepcionais, por motivo de força maior, poderá a duração do trabalho diurno elevar-se além do limite legal ou convencional, até o máximo de doze horas, e o salário-hora será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior ao da hora normal".¹

Dispunha, por sua vez, o parágrafo único: "A prorrogação extraordinária de que trata este artigo deverá ser comunicada por escrito à autoridade competente, dentro do prazo de quarenta e oito horas".

A doutrina trabalhista, logo após o início de vigência da Constituição Federal de 1988, em cinco de outubro, na voz autorizada de Alice Monteiro de Barros, passou a propor "a revogação expressa do artigo 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho".²

Ressalta, ainda, a renomada professora, e juíza do trabalho: "que a proibição do trabalho extraordinário, constante do artigo 376 da CLT, atenta contra o princípio da isonomia, consagrado nos artigos 5º, I e 7º, XXX da Constituição Federal de 1988. O dispositivo consolidado em exame poderá restringir o campo de trabalho da mulher e a modalidade de mão-de-obra, acarretando menor possibilidade de ganho àquela. E exatamente considerando que a regra, em princípio voltada para a proteção da mulher, lhe era prejudicial, foi que as mulheres americanas conseguiram abolir, em 1973, em quase todos os estados americanos, as leis de cunho tutelar, sobretudo as que dispunham a respeito de número máximo de horas. Essas leis, que de início tinham caráter protetor, passaram a ser restritivas, pois não seguiram o ritmo das modificações registradas nas condições de trabalho, como consequência da evolução tecnológica. Ademais, essas leis especiais nada mais eram do que atitude da sociedade a respeito da divisão do trabalho segundo o sexo, típica da primeira metade do século XX".³

Em torno de um ano depois que passou a vigor a nova Constituição de 1988, o Poder Executivo expediu a Medida Provisória nº 89, publicada no DOU de 25-09-1989, que foi aprovada pelo Congresso Nacional, e convertida na Lei nº 7.855, de 24-10-1989, DOU 25-10-89, revogando expressamente os artigos 374, 375, 378, 379, 380 e 387, do Capítulo III, do Título III, da CLT, que trata da proteção do trabalho da mulher.

Em resumo, com essas revogações, pretendeu o legislador deixar claro, em relação às mulheres, que "podem firmar acordos de prorrogação de trabalho, sem necessidade de autorização médica; desnecessárias as anotações de atestados médicos em suas Carteiras de Trabalho; inexistem restrições ao trabalho no turno da noite, podendo trabalhar nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular, assim como nas atividades perigosas e insalubres".⁴

Considerou-se, então, que a partir dessa lei, passou a ser vedado o trabalho extraordinário da mulher: "A Lei nº 7.855, de 24-10-89, artigo 11, revogou o artigo 374, que autorizava o sistema de compensação de horas, e o artigo 375, que exigia atestado médico para que a mulher pudesse fazer horas extras. No entanto, não revogou o artigo 376 da CLT. O efeito foi a limitação ainda maior do trabalho extraordinário da mulher. Assim, o texto legal aplicável é o mencionado artigo 376 da lei consolidada (...)"⁵

Reforçando este raciocínio, seu ilustrado autor registra posição no seguinte sentido: "O quadro legal que permanece enquanto não vier a ser revogado esse texto é o seguinte: a) a mulher só pode fazer horas extras excepcionalmente, em casos de força maior, independentemente de atestado médico ou de qualquer outra formalidade, salvo a comunicação por escrito à autoridade competente dentro do prazo de 48 horas; b) é

proibida a prestação de horas extras pela mulher por acordo de prorrogação em sistema de compensação de horas, para conclusão de serviços inadiáveis e para reposição de horas em que a empresa permaneceu paralisada."6

Opõe-se a esse entendimento, no entanto, linha doutrinária do seguinte teor: "mesmo que a Lei nº 7.855/89 não tenha expressamente revogado o artigo 376 da CLT, resta-nos claro que a incompatibilidade vertente faz com que revogado o dispositivo aludido (...). Diante da igualdade constitucional, incompatível se afigura pretender seja proibido o trabalho extraordinário da mulher, posto que sem qualquer alicerce justificador, traduzindo-se em óbice legal para o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho."7

Todo esse intenso debate perde, por completo, o sentido a partir da Lei nº 10.244, de 27-06-01, publicada no DOU de 28.06.01, que revoga, expressamente, o artigo 376 da Consolidação das Leis do Trabalho, tornando ineficaz, em consequência, também o parágrafo único.

É conveniente esclarecer-se que a revogação expressa só tem efeitos para o futuro, remanescendo, quanto aos casos pendentes de apreciação na Justiça do Trabalho, ou relações de trabalho anteriores, a necessidade de equacionar a controvérsia, razão maior dos fundamentos trazidos neste tópico.

2) O significado do artigo 383 da CLT.

Uma discussão que ainda não perdeu o significado é aquela consistente em saber se continua a vigorar, ou não, o artigo 383 da CLT, do seguinte teor:

"Durante a jornada de trabalho, será concedida à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no artigo 71, parágrafo 3º."

Ao examinar esse texto, o juiz e professor Sergio Pinto Martins leciona: "Esse dispositivo é mais bem tratado no artigo 71 da CLT, não havendo necessidade da sua existência em capítulo diferenciado. Pela redação do artigo 383 da CLT o intervalo da mulher não poderá ser superior a duas horas. Trabalhando a mulher mais de quatro horas e menos de seis horas, terá um intervalo de 15 minutos."8

Esclarece, ainda, o aspecto administrativo existente: "Será possível reduzir o intervalo mínimo de uma hora da mulher desde que a DRT verifique que o estabelecimento atende as exigências concernentes à organização de refeitórios e quando os trabalhadores não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. A redução será divulgada por portaria do Ministro do Trabalho, que normalmente fixa o intervalo em 30 minutos."9

Registre-se, no entanto, que o Ministro Mozart Victor Russomano, em análise detida ao artigo 383 diz que essa norma equivale ao artigo 71 e parágrafos, da CLT, com a seguinte distinção em relação ao trabalho feminino: a exclusão da hipótese de dilatação do limite máximo de duas horas para repouso e refeição, sendo tal medida ilegal e incabível mesmo quando houver convenção ou acordo.10

Sobre esse elasticamento do intervalo intrajornada da mulher, a E. 2ª Turma do TRT da 9ª Região, em acórdão de lavra do Juiz Mario Antonio Ferrari, assim decidiu: "O artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, que prevê serem homens e mulheres iguais em direitos e obrigações, não derogou o artigo 383 da CLT, autorizador de alteração do intervalo intrajornada da empregada mulher só no que se refere ao limite mínimo de sua duração, e não também ao máximo. A igualdade consagrada constitucionalmente é a substancial, caracterizada no tratamento uniforme entre iguais. E esta, não se fere frente a aplicação do referido artigo celetário, conhecidas que são as diferenças entre as condições de trabalho de um e outro sexo, (...). Elasticado o intervalo intrajornada para quatro horas, em descordo com a norma legal, devidas duas horas como extras".11

Também o C. TST parece ter decidido, igualmente, nesse sentido, como se vê do seguinte aresto: "A natureza não fez homens e mulheres iguais: a desigualdade é visível e não poderia ser modificada por simples vontade do legislador. A regra de proteção ao trabalho da mulher insculpida no artigo 383 da CLT é lógica e razoável. Trata-se de norma cogente do Direito do Trabalho, recepcionada pela CF/88, não podendo ser modificada por acordo entre as partes. (TST, RR 48.478/92.1. Rel. Min. Armando de Brito, AC. 5ª T. 2.656/94)".12

3) O tratamento isonômico entre homens e mulheres.

Tema dos mais complexos é aquele voltado ao exame do princípio da igualdade.

Estabelece o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".

Segundo Alexandre de Moraes, "a correta interpretação desse dispositivo torna inaceitável a utilização do *discrimen* sexo, sempre que o mesmo seja eleito com o propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher; aceitando-o, porém, quando a finalidade pretendida for atenuar os desníveis. Conseqüentemente, além de tratamentos diferenciados entre homens e mulheres previstos pela própria Constituição (artigos 7º, XVIII e XIX; 40, parágrafo 1º; 143, parágrafos 1º e 2º; 201, parágrafo 7º), poderá a legislação infraconstitucional pretender atenuar os desníveis de tratamento em razão do sexo."13

Reforçando sua argumentação, esclarece, ainda, que: "A Constituição anterior, em seu artigo 153, parágrafo 1º, também já vedava qualquer tipo de distinção entre as pessoas; o que a vigente constituição fez foi apenas e tão-somente reforçar a igualdade do tratamento que pessoas de sexos diferentes devem receber. Assim, inexistente diferença entre os dois dispositivos. Ambos expressam o mesmo princípio, de forma diversa. Tanto faz dizer todos são iguais perante a lei, sem distinção de sexo, quanto todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza, destacando-se que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. O princípio da isonomia não pode ser entendido em termos absolutos; o tratamento diferenciado é admissível e se explica do ponto de vista histórico, também considerado pela constituinte de 1988, já que a mulher foi, até muito pouco tempo, extremamente discriminada. O que se veda são as diferenciações arbitrárias, as discriminações absurdas."14

Desnudando essa complexa questão, Celso Ribeiro Bastos esclarece que: "homens e mulheres não são, em diversos sentidos, iguais, sem que com isso se queira afirmar a primazia de um sobre o outro. O que cumpre notar é que, por serem diferentes, em alguns momentos haverá forçosamente de possuir direitos adequados a estas desigualdades."15

Especifica, ainda, os traços que norteiam as distinções: "Embora seja sabido que depende muito da cultura de cada país o reconhecer o que é próprio a cada um dos sexos, o fato é que o direito há de respeitar estas distinções que, embora de base eminentemente cultural, não deixam de ter como suporte uma diferenciação na própria caracterização de cada um dos sexos."16

Também Celso Antônio Bandeira de Mello, ao descrever sobre o princípio da igualdade em cotejo com o fator sexo, conclui, com maestria, que: "por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de *desequiparações* fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula fácil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo igualdade, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos."17

4) A interpretação do artigo 384 da CLT.

O texto do artigo 384 da CLT, originário do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, é o seguinte: "Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho".18

Essa norma, do ponto de vista legislativo, permaneceu incólume até hoje.

Amauri Mascaro Nascimento, ao tratar dessa regra, apresentou a seguinte exegese: "Se da mulher forem exigidas horas extraordinárias, para compensação ou em se tratando de força maior, será obrigatório intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início das horas suplementares (CLT, art. 384)."19

O professor Octavio Bueno Magano explicitou posição no sentido de que: "Descanso peculiar ao trabalho feminino é o previsto no artigo 384, da CLT, isto é, o de quinze minutos antes de se iniciar período extraordinário de trabalho. A referência ao período extraordinário não pode ser ao daquele que se efetiva em virtude de força maior, porque, então, a atividade da trabalhadora se reclama de modo premente. O que

necessariamente exclui a concessão de descanso prévio. É de se concluir, portanto, que o descanso em foco se exige apenas nas hipóteses de prorrogação de jornada mediante compensação."20

Sobre a necessidade de observância do período intervalar prescrito no artigo 384 da CLT, manifestou-se a Eminente Juíza Ana Carolina Zaina no sentido de que: "a lei não faz distinção acerca do período de prorrogação da jornada que rende ensejo ao direito ao intervalo, sendo certo que busca resguardar a higidez física da mulher nos casos de jornadas exaustivas, que pressupõem a idéia de desgaste, ou seja, a meu juízo, poucos minutos extraordinários não implicam na fruição do intervalo."21

Nesse mesmo julgamento, Sua Excelência registrou que: "Ante à ausência de elementos normativos no próprio dispositivo legal, urge complementar o sentido da norma, através de interpretação sistêmica. Infere-se que a prorrogação máxima permitida, nas situações normais, é de duas horas diárias (CLT, artigo 59), o que permite concluir que é de bom alvitre a concessão do intervalo, em todas as vezes em que a obreira necessitou laborar em regime extraordinário por trinta minutos ou mais (o que importa em 1/4 de duas horas), o que torna exaustiva a jornada de trabalho."22

Recorde-se aqui, como fez a Eminente Juíza mencionada, o que disseram, a respeito das condições especiais da mulher, Orlando Gomes e Elson Gottschalk: "a maturidade física e a constituição fisiológica ou anatômica da trabalhadora são fatores relevantes, que não podem ser desdenhados do ponto de vista da disciplina jurídica da regulamentação das condições de trabalho no mundo moderno (...). Os biólogos e fisiologistas demonstram que a mulher, em confronto com o homem, possui menor resistência a trabalhos extenuantes, por isso recomendam especiais cautelas do ponto de vista físico e espiritual."23

Já tivemos a ocasião de examinar esse tema em julgamento realizado perante a E. 2ª Turma do TRT da 9ª Região. O dispositivo legal encontra-se no capítulo relativo à proteção do trabalho da mulher e determina que nas hipóteses de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

O artigo 384 da CLT tem por escopo conscientizar o empregador na concessão de intervalo ao trabalhador, antes de adentrar em jornadas extraordinárias, de molde a recuperar suas forças laborais, mormente naquelas que exigem maior desempenho físico, prevenindo desgastes maiores.

Na verdade, a norma deveria ser aplicada indistintamente, com vistas ao bem estar físico e psíquico do empregado, sem exigir-lhe trabalho contínuo além de suas forças, o que, em ocorrendo, pode implicar maior ocorrência de acidentes de trabalho, menor desempenho e produtividade.

Por conseguinte, revendo posição antes externada no RO 1.638/01, retomando entendimento pretérito recordado pelas Exmas. Juízas Ana Carolina Zaina e Marlene T. Fuverki Suguimatsu, manifestei-me perante a E. 2ª Turma no sentido de que o descumprimento do dispositivo celetário acarreta pagamento, como extra, do intervalo suprimido24:

"O artigo 384 da CLT, que determina a concessão de intervalo à empregada, entre a jornada normal e a extraordinária, configura proteção a situação desigual, sem qualquer ofensa ao princípio constitucional da igualdade (artigo 5º, I, da CF). É a aplicação da justiça distributiva, já defendida por Aristóteles ('...tratamento igual aos iguais e desigual ao desiguais...'). Se se questiona a igualdade de tratamento, então que se lute por ampliar o alcance de normas a todos os trabalhadores, o que, aliás, já deveria ter ocorrido. O que não me parece correto, porém, é eliminar a proteção ao argumento de que atende apenas um segmento social" (Eminente Juíza Marlene).

"Vislumbro que o pleito obreiro, permissa venia, possui amparo. Analisando-se a questão sob o pálio da ratio legis da norma em epígrafe, denota-se o caráter protetivo da lei, no que tange ao labor feminino, em vista de que a maturidade física e a constituição fisiológica ou anatômica do trabalhador são fatores relevantes, que não podem ser desdenhados do ponto de vista da disciplina jurídica da regulamentação das condições de trabalho no mundo moderno (...). Os biólogos e fisiologistas demonstram que a mulher, em confronto com o homem, possui menor resistência a trabalhos extenuantes, por isso recomendam especiais cautelas do ponto de vista físico e espiritual (...). Nessa esteira de considerações, exsurge a necessidade de observância do período intervalar prescrito no artigo 384 da CLT" (Eminente Juíza Ana Carolina Zaina).

Com esse embasamento, a sentença foi reformada, tendo sido acrescido à condenação, como extra, o tempo de intervalo previsto no artigo 384 da CLT, não usufruído antes do início de labor suplementar, correspondente a 30 (trinta) minutos ou mais (1/4 de duas horas, prorrogação máxima permitida nas situações normais – artigo 59/CLT), conforme apuração através dos cartões-ponto, observados os mesmos parâmetros e reflexos já fixados para as demais horas extras.

5) A inconstitucionalidade da norma.

Ao comentar o regrado 384 celetário, o professor e magistrado Sergio Pinto Martins assim se expressa: “O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher.”²⁵

Nesse mesmo sentido posicionou-se a igualmente juíza e professora Alice Monteiro de Barros: “Considerando que é um dever do estudioso do direito contribuir para o desenvolvimento de uma normativa que esteja em harmonia com a realidade social, propomos a revogação expressa do artigo 376 da CLT, por traduzir um obstáculo legal que impede o acesso igualitário da mulher no mercado de trabalho. Em consequência, deverá também ser revogado o artigo 384 da CLT, que prevê descanso especial para a mulher, na hipótese de prorrogação de jornada. Ambos os dispositivos conflitam com os artigos 5º, I, e artigo 7º, XXX, da Constituição Federal.”²⁶

A E. 4ª Turma do TRT da 9ª Região, em acórdão de lavra do Eminentíssimo Juiz Dirceu Pinto Júnior, posicionou-se no seguinte sentido: “quanto à não concessão do intervalo previsto no artigo 384 da CLT, entendo que, por não importar em acréscimo de jornada, configura mera infração administrativa. Além do mais, o dispositivo trata de proteção do trabalho da mulher, o qual se encontra revogado em face das disposições constitucionais que asseguram igualdade de direitos e deveres entre homem e mulher. A meu juízo, impossível a manutenção de qualquer norma de proteção, salvo aquelas que se referem a condições especiais da condição da mulher, como a maternidade e o deslocamento de peso. Ante o exposto, reformo o julgado para excluir a condenação ao pagamento de 15 minutos extraordinários e reflexos baseados no artigo 384 da CLT.”²⁷

Vale registrar-se que, com o advento da Constituição de 1988, a doutrina e a jurisprudência foram uníssonas em reconhecer que os dispositivos discriminadores, contidos no texto consolidado, estariam revogados, como decidiu o Excelso Supremo Tribunal Federal: “A Constituição sobrevinda não torna inconstitucionais leis anteriores com ela conflitantes: revoga-as.”²⁸

Com esse correto sentido técnico, a ementa do julgado antes referido: “MULHER. ART. 384 DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE. 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).”²⁹

Cumpriu-se o dever, e a obrigação, de registro das posições divergentes àquela já tomada, e ratificada pela E. 2ª Turma do TRT da 9ª Região, a qual é mantida, pelos fundamentos já expostos e os do próximo item, que ainda dão caráter ampliativo ao sentido do intervalo.

6) A interpretação ampliativa do artigo 384 da CLT.

Antonio Carlos Flores de Moraes, atualizando a obra de Evaristo de Moraes Filho (Introdução ao Direito do Trabalho), defende que as proteções genéricas, das quais seria exemplo o disposto no artigo 384 da CLT, após a Constituição de 1988, que deu tratamento igualitário ao homem, devem restringir-se apenas às gestantes, considerando-se que visa, também, defender o feto, o novo ser em formação.³⁰

Entretanto, em seus valiosos Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, Mozart Victor Russomano dá o real sentido da norma em epígrafe, sem essa distinção, ponderando que encerra uma norma especial à prorrogação do horário normal da empregada, sendo a solução incontroversa, e independentemente de interpretação sistemática, pois “expressamente diz que, em caso de prorrogação do horário normal do

empregado, será obrigatório o descanso mínimo de quinze minutos antes do início do trabalho suplementar."31

Em outra obra, de edição mais recente, o Mestre Russomano continua entendendo pela aplicabilidade da norma, ao dizer: "Quando houver prorrogação do trabalho (...), entre o horário normal e o serviço suplementar, haverá intervalo para descanso de quinze minutos. Essa interpretação é obrigatória e está definida, como norma especial, no artigo 384, da Consolidação."32

Finalmente, destaca-se o caráter exegético-ampliativo dado à norma por Russomano, entendendo possível sua extensão aos demais trabalhadores, com os seguintes argumentos:

"Já vimos, através dos artigos 59 e 61, os casos em que a jornada de trabalho pode ser prorrogada, mediante a prestação de trabalho em horas extraordinárias e, bem assim, as condições de pagamento de serviço suplementar.

Vê-se, entretanto, através do texto desses dispositivos, que, entre o fim da jornada normal e o início do trabalho extraordinário, não foi, expressamente, marcado nenhum intervalo para descanso.

Poder-se-á, com efeito, entender de modo diferente, conjugando-se o artigo 71, parágrafo 1º, com os citados artigos 59 e 61. Por outras palavras: o serviço extraordinário pressupõe a prorrogação de um turno de trabalho. Assim, o turno de trabalho prorrogado, para efeito das horas extras, normalmente, ultrapassará o limite de quatro horas de serviço contínuo e, ipso facto, por força do artigo 71, parágrafo 1º, será assegurado ao trabalhador um descanso de quinze minutos, no mínimo."33

Apresenta, então, uma proposta hermenêutica, cuja fundamentação parece ser irretorquível: "Será, finalmente, possível – com boas razões – aproveitar-se a regra do artigo 384 para confrontá-la, sucessivamente, com os artigos 5º, 61 e 71, parágrafo 1º, desta Consolidação a fim de reforçar nessa interpretação, acima referida, de que esse intervalo para descanso pode ser devido em qualquer caso de prorrogação do serviço de qualquer trabalhador, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro horas consecutivas."34

Conclui, desse modo, apresentando a solução que lhe parece plausível, como direção hermenêutica: "O artigo 384, pois, seria subsídio para a interpretação exata dos outros dispositivos acima citados, caso sejam considerados expressos, ou para sua aplicação, por analogia, aos casos gerais, caso sejam os primeiros encarados como omissos a propósito."35

Há, inclusive, jurisprudência sensível a esta posição:

"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."36

Não se olvide que, quando sistemática: "a interpretação será dada ao dispositivo legal conforme a análise do sistema no qual está inserido, sem se ater à interpretação isolada de um dispositivo, mas a seu conjunto."37

7) Conclusões.

Apresentado o esboço geral de interpretação aos artigos 376, 383 e 384 da CLT, conforme pensamos, é possível, em esforço sintético, dizer que:

a) Antes da revogação do artigo 376 da CLT, pela Lei nº 10.244, de 27-06-01, era conflituosa a interpretação sobre a regra, salientando-se três posições: 1) o antagonismo com o princípio da isonomia consagrado nos artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988; 2) ainda que a Lei nº 7.855, de 24-10-89, não tenha revogado expressamente o artigo 376 da CLT, a incompatibilidade vertente faz com que se tenha por

revogada aludida norma; 3) a mulher só poderia realizar horas extras em caso de força maior, mas não por acordo de prorrogação, em sistema de compensação de horas, desde a Lei nº 7.855/89;

b) A revogação expressa do artigo 376 da CLT, e, conseqüentemente, de seu parágrafo único, pela Lei nº 10.244, de 27-06-01, a partir da publicação no DOU de 28.06.01, só tem efeitos a partir de então, não alcançando situações pretéritas, cuja interpretação segue o que está na alínea anterior;

c) O artigo 383 da CLT, estabelece um intervalo para refeição e repouso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, salvo a hipótese do artigo 71, parágrafo 3º, que permite a redução do limite mínimo de uma hora quando o estabelecimento atender exigências administrativas de organização dos refeitórios e a trabalhadora não estiver sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares;

d) A regra do artigo 383 da CLT equivale ao artigo 71 e parágrafos da CLT excluindo-se a hipótese de dilatação do limite máximo de duas horas, para repouso e refeição, sendo tal medida ilegal e incabível mesmo quando houver convenção ou acordo (RUSSOMANO);

e) Sobre o princípio isonômico previsto na Constituição (artigo 5º, I), homens e mulheres “por serem diferentes, em alguns momentos haverão forçosamente de possuir direitos adequados a estas desigualdades” (Celso Bastos);

f) Em face da revogação expressa do artigo 376 da CLT não mais se controverte sobre a possibilidade de a mulher realizar horas extras, voltando à baila a necessidade de interpretar corretamente o artigo 384 da CLT, constatando-se três posições na doutrina: 1) o intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário não seria exigível na ocorrência de força maior, mas apenas na hipótese de prorrogação de jornada mediante compensação (Magano); 2) é devido, como extra, o tempo de intervalo previsto no artigo 384 da CLT, não usufruído antes do início de labor suplementar, correspondente a trinta minutos ou a mais 1/4 de duas horas, prorrogação máxima permitida nas situações normais – art. 59/CLT) – posição defendida na 2ª Turma do TRT da 9ª Região pelas Eminentes Juízas Ana Carolina Zaina e Marlene T. F. Suguimatsu, e adotada no julgamento do RO 1.356/01, julgado em 10.07.01, AC. nº 26.479/01, publicado no DJPR em 21.09.01; 3) A proteção do art. 384 da CLT, após 04.10.88, restringe-se apenas às gestantes; 4) O artigo 384 não foi recepcionado pela nova ordem constitucional que assegurou igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres (artigo 5º, I, CF/88);38

g) Em interpretação sistemática, e analógica, o artigo 384 da CLT poderia ser confrontado, sucessivamente, com os artigos 59, 61 e 71, parágrafo 1º, da CLT, no sentido de que esse intervalo para descanso seja devido em todos os casos de prorrogação de serviço de qualquer trabalhador, sempre que tal prorrogação determinar sua permanência em atividade por mais de quatro horas consecutivas (Russomano).

* Juiz do TRT da 9ª Região

** Assessora de Juiz no TRT da 9ª Região

1 Ver CF/88, artigo 7º, inciso XVI, que alterou o adicional de 25% para 50%.

2 BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995. p. 479.

3 BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995. p. 478.

4 SENA, Adriana Goulart de. Trabalho da Mulher. Curso de Direito do Trabalho. Estudos em Memória de Célio Goyatá. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. Vol. I. 3 ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 589.

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 27ª ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 393.

6 Ob. cit. p. 394.

7 SENA, Adriana Goulart de. Trabalho da Mulher. Curso de Direito do Trabalho. Estudos em Memória de Célio Goyatá. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. Vol. I. 3 ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 589/590.

8 Comentários à CLT. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 307.

9 Ob. cit., p. 307.

10 RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. Vol. I. Rio de Janeiro: Forense, 1989. p. 343.

11 TRT-PR-RO-5.913/95, Ac. 2ª T. 14.247/96, DJPR 19-07-96.

12 CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 246.

13 MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 65.

14 Ob. cit., p. 65/66.

15 BASTOS, Celso Ribeiro e MARTINS, Ives Gandra. Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988: São Paulo: Saraiva, 1988-1989. p. 18.

16 Ob. cit., p. 21.

17 MELLO, Celso Antônio Bandeira de. O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade. 3ª ed. São Paulo: Malheiros, 1993. p. 18.

18 JÚNIOR, Cesarino. Consolidação da leis do trabalho anotada. Vol. I. 2º ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1945. p. 248.

19 Curso de Direito do Trabalho. 7º ed. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 534.

20 Manual de direito do trabalho – Direito tutelar do trabalho. Vol. IV. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1992. p. 125.

21 RO-1495/00, julgado em 09.08.00, Ac. 2ª T. nº 21671/00, publicado no DJPR do dia 29-09-00.

22 Acórdão citado. Rel. Juíza Ana Carolina Zaina.

23 GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 467/468.

24 TRT-PR-RO-1.356/01, julgado em 10.07.01. AC. nº 26.479/01, publicado no DJPR no dia 21.09.01.

25 Comentários à CLT. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 307/308.

26 A mulher e o direito do trabalho. São Paulo: LTR, 1995. p. 479.

27 Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Volume 24. Nº 1. Janeiro a junho de 1999. p. 241, Proc. TRT-PR-RO 15.798/98, Acórdão 4ª T. 16.250/99, julgado em 26-05-99, publicado no DJPR de 23-07-99.

28 ADIn 521-9-DF- questão de ordem - Rel. Min. Paulo Brossard – DJU 10-04-92- págs. 4796 a 4800.

29 Ob. cit. p. 237.

30 MORAES, Antonio Carlos Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 455/456.

31 Vol. I, 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 344.

32 Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Revista e atualizada. Curitiba: Juruá, 2001. p. 420.

33 Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Vol. I. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 344.

34 Ob. cit., p. 344.

35 Ob. cit., p. 344.

36 TRT-PR-RO 2.659/01. Rel. Juiz Roberto Dala Barba. AC. 29.654/01. DJ/PR 19.10.01

37 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 69.

38 Ac. 4ª T. 16.250/99, Rel. Juiz Dirceu Pinto Júnior; Sergio Pinto Martins e Alice Monteiro de Barros.