

## Artigo 384 CLT

*“Art. 384 da CLT - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”*

O artigo 384 da CLT, está inserido dentro do Capítulo III que versa sobre a proteção do trabalho da mulher. Que, à época, eram obrigadas a elastecer sua jornada em atividades que exigiam grande esforço físico. Diante desse cenário, a edição do referido dispositivo foi considerado uma conquista das trabalhadoras.

Com o passar do tempo essa realidade começou a ser alterada, especialmente quanto a natureza da atividade profissional. A concessão desse intervalo apenas às mulheres vem sendo alvo de discussões dentre os operadores do direito. Isso porque o referido dispositivo pode afrontar o princípio da isonomia e a equidade de gênero.

É sabido que na aplicação do princípio da isonomia de direitos e obrigações entre homens e mulheres devem ser observadas as naturais diferenças entre os sexos. Entretanto, a ordem constitucional vigente repele qualquer diferenciação, discriminação ou desigualdade advinda de critérios outros não estabelecidos na própria Constituição Federal.

Nessa esteira de pensamento, o art. 384 da CLT foi submetido a análise de constitucionalidade, pelo STF, no RE 658.312. No processo o recorrente alegou que a norma trabalhista em discussão gera situação discriminatória violadora do Princípio da Igualdade em razão do sexo.

Nos autos do referido recurso, o pleno do STF se manifestou pela recepção e consequente constitucionalidade do dispositivo sob a alegação que a própria Constituição permite o tratamento diferenciado entre homens e mulheres, levando-se em consideração o seguinte:

- a) Histórica exclusão da mulher do mercado de trabalho;
- b) Obrigação do Estado de implantar políticas públicas capazes de diminuir a desvantagem da mulher no mercado;
- c) Que o tratamento diferenciado se justifica ainda pelo componente orgânico;
- d) Que o tratamento diferenciado se justifica por um componente social: dupla jornada nas atividades do lar e no ambiente de trabalho.

Apesar de já ter se pronunciado sobre o assunto o acórdão prolatado pelo STF foi anulado por ausência de intimação de uma das partes interessadas. Isso fez com que os autos retornassem a mesa de julgamento para prolação de nova decisão válida.

Até o ano passado, a Embrapa não exigia o cumprimento do intervalo previsto no art. 384 da CLT por parte das mulheres, tendo em vista a isonomia de tratamento e oportunidade entre trabalhadores e trabalhadoras, razão pela qual não se justificaria tal diferenciação.

No entanto, tal cenário mudou bruscamente, em outubro de 2016, quando a empresa passou a exigir o cumprimento do intervalo de 15 minutos sem qualquer orientação ou diálogo com os empregados.

Tal decisão, provocou grande insatisfação às trabalhadoras, especialmente àquelas que fazem compensação de jornada mediante banco de horas que logo solicitaram o auxílio do sindicato para a busca de alternativa que elimine os prejuízos experimentados pela imposição de intervalo.

Diante de tal provocação a entidade buscou diretamente a empresa a fim de estabelecer um diálogo para se chegar a uma solução satisfatória para ambas as partes – empresa e trabalhadoras – uma vez que resolução beneficiaria a própria empresa.

A entidade sindical ainda solicitou o seu ingresso no RE 658.312 do STF, como *amicus curiae* (amigos da corte) em virtude do interesse jurídico na ação. Tal medida possibilita a manifestação dos interessados na causa de modo a contribuir com a sua visão para os magistrados responsáveis pela decisão.

Além disso, buscou-se a mediação do Subprocurador do Trabalho Sr. Ricardo Brito o qual se dispôs a auxiliar as partes na firmação de Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, desde que a empresa oferecesse uma contrapartida para a categoria em troca da supressão do intervalo de 15 minutos, pois juridicamente tal intervalo é um benefício que atinge direitos indisponíveis – proteção à saúde do trabalhador.

Diante do posicionamento do Subprocurador do Trabalho, o SINPAF, juntamente com a classe de trabalhadoras da Embrapa, vem buscando e apresentando alternativa à empresa visando a elaboração de um acordo que atenda ambas as partes.

Hoje tal situação depende apenas da boa vontade da empresa, pois o MPT já se prontificou a cancelar a proposta de compensação nos termos que vem sendo conversados entre Embrapa e SINPAF, pedindo ainda, que se possível, voltemos a nos reunir no MPT em abri.