

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

**RECENTES DECISÕES
CONTROVERTIDAS DA JUSTIÇA DO
TRABALHO SOBRE JORNADA DE
TRABALHO**



Cleber Venditti

venditti@mattosfilho.com.br

1. pausas de 15 minutos do trabalho da mulher (artigo 384 CLT)
2. dano moral existencial
3. Extensão para além de duas horas do intervalo intrajornada para repouso e alimentação

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

**PAUSA DE 15MIN NA
PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO
NORMAL DO TRABALHO DA
MULHER**



1. PAUSA DE 15MIN NA PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL DO TRABALHO DA MULHER

- **CONCEITO:** Antes do início da jornada extraordinária deverá ser concedido um descanso de 15 minutos para as empregadas
- **DESCUMPRIMENTO:** pagamento de 15 minutos como hora extra; autuações do Ministério do Trabalho pelo descumprimento da lei. [valor da multa – R\$805,41] e envolvimento do Ministério Público do Trabalho.
- **CONTROVÉRSIA: constitucionalidade? e os homens?**
 - Art.384 está inserido no capítulo III da CLT, intitulado: “Da Proteção do Trabalho da Mulher”
 - IIN-RR 1540/2005-046-12-00, DJU 13.02.09: O Art.384 foi recepcionado pela Constituição/88: “a igualdade jurídica entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos”
 - Apesar de ser um direito da mulher, há entendimento minoritário no sentido de que tal direito também se aplica aos homens.

JURISPRUDÊNCIA:

2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta **a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos**, não escapando ao senso comum a p a tente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (...).3. **O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (...). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (...) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade.** A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um de s gaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso.4. **Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher.**5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suascircunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT.I

JURISPRUDÊNCIA:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS PREVISTO NO ARTIGO 384 DA CLT. 1. Hipótese em que o E. TRT entendeu que "o artigo 384 da CLT não foi recepcionado pela CF" . 2. Todavia, consoante a decisão proferida pelo Tribunal Pleno desta Corte Superior, no julgamento do TST-IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, em 17.11.2008, o artigo 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição da República, sendo, por isso, devido o **pagamento de horas extras e reflexos**. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 921003120095150061 , Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/08/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014) (g.n.)

1. PAUSA DE 15MIN NA PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL DO TRABALHO DA MULHER

➤ MECÂNICA DE FUNCIONAMENTO:

- ❖ Antes do início da jornada extraordinária deverá ser concedido um descanso de 15 minutos para as empregadas
- ❖ **Exemplo:** Jornada de trabalho das 08:00 as 17:00 com 1 hora de intervalo e prorrogação de jornada de 2 horas extras diárias, os horários de trabalho seriam:

Homens: 08:00 as 17:00 (já computado o intervalo) e saída as 19:00.

Mulheres: 08:00 as 17:00 (já computado o intervalo); parada de 15 minutos; início das horas extras as 17:15 e saída as 19:15.

1. PAUSA DE 15MIN NA PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL DO TRABALHO DA MULHER

➤ CONSEQUÊNCIAS:

- ❖ Homens e mulheres com jornadas diferentes, o que pode causar reclamações, ambiente de trabalho conturbado, mulheres mais tempo longe de convívio social e familiar, etc.
- ❖ Eventuais dificuldades de organização da produção (exemplo: linhas de montagem)
- ❖ Necessidades de adaptações de sistemas de folha de pagamento, controle de jornada e práticas de RH.
- ❖ E NA SUA EMPRESA?

1. PAUSA DE 15MIN NA PRORROGAÇÃO DO HORÁRIO NORMAL DO TRABALHO DA MULHER

➤ Posso dar os 15 minutos de intervalo também aos homens?

Diferentemente das mulheres, não existe previsão legal para a concessão do intervalo de 15 min aos homens. Se a empresa optar por fazê-lo, esses 15 min. poderão ser entendidos como tempo a disposição do empregador (ainda que não trabalhado) e calculados como horas extras.

➤ Posso firmar ACT prevendo a extensão da pausa aos homens ?

Em nosso entendimento é uma forma de mitigar o risco, mas não eliminá-lo, já que é possível que se argumente que a extensão da jornada de trabalho diária por meio de acordo coletivo de trabalho, priva o trabalhador do convívio familiar e social e, dessa forma, o ACT poderia ser entendido como contrário ao ordenamento jurídico.

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

DANOS EXISTENCIAIS



2. DANOS EXISTENCIAIS

- **Não há previsão legal: Criação jurisprudencial**
- **CONCEITO 1:** decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu **projeto de vida** (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional, profissional), causando-lhe frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, reduzindo sua qualidade de vida
- 2: decorre de conduta patronal que impõe ao empregado um novo e prejudicial estilo de vida, com privação de direitos de personalidade, como o direito ao lazer, à instrução, à convivência familiar; frustrando o projeto de vida do empregado.
- **REQUISITOS:** Dano, nexos de causalidade e culpa empresarial

2. DANOS EXISTENCIAIS

- **EXEMPLOS:** Extensa jornada de trabalho, não concessão do período de férias, assédio moral, etc.

Casos práticos: Divórcio do trabalhador causado pela extensa jornada de trabalho, privação do convívio familiar e social, privação de atividades religiosas, acadêmicas, etc.

- **DANO MORAL vs. DANO EXISTENCIAL:** O dano moral consiste na lesão sofrida no tocante à sua personalidade. Já o segundo, é um dano que decorre de uma frustração ou de uma projeção que impedem a realização pessoal do trabalhador (com perda da qualidade de vida e, por conseguinte, modificação in pejus da personalidade), ou seja, impõe a reprogramação e obriga um relacionar-se de modo diferente no contexto social.
 - São cumulativos

JURISPRUDÊNCIA:

JORNADAS DE TRABALHO EXAUSTIVAS. DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. A realização pelo empregado, por **longos períodos, de jornadas de trabalho exaustivas** acarreta limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho e viola direitos fundamentais, configurando o chamado dano existencial. Sentença mantida no aspecto.

(TRT-4 - RO: 00010124420125040664 RS 0001012-44.2012.5.04.0664, Relator: BRÍGIDA JOAQUINA CHARÃO BARCELOS TOSCHI, Data de Julgamento: 20/02/2014, 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. **NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS**. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. **DEZ ANOS**. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO. Rejeitam-se embargos de declaração, ausentes as hipóteses previstas nos arts. 897-A da CLT e 535 do CPC. Embargos de declaração rejeitados.

(TST - ED-RR: 7277620115240002 727-76.2011.5.24.0002, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 28/08/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/09/2013)

2. DANOS EXISTENCIAIS

➤ **CONSEQUÊNCIAS:**

- ❖ Aumento dos valores de indenização nos processos individuais e coletivos.
- ❖ Limitação à jornada de trabalho dos detentores de cargo de confiança
- ❖ A empresa tem que estar atenta a períodos de concessão de férias, quantidade de horas extras, utilização racional de smartphones e laptops a trabalho, etc.

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

INTERVALO INTRAJORNADA DE MAIS DE 2 HORAS



3. POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA MAIS DE 2 HORAS POR INTERMÉDIO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

➤ **Art 71 da CLT:**

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

3. POSSIBILIDADE DE EXTENSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA PARA MAIS DE 2 HORAS POR INTERMÉDIO DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

- **IMPORTÂNCIA:** para algumas empresas trata-se de importante precedente eis que certas atividades podem necessitar de pausas mais longas durante a jornada de trabalho (exemplo: motoristas, empregados domésticos, empresas prestadoras de serviços de restaurante, trabalhadores externos)

- **Súmula 23 do TRT 08** (publicado no dia 22/01/2015)
 - **Requisitos:** devem estar fixados no ACT: (i) o tempo exato a ser observado, (ii) escala de horário de trabalho pré-fixada e de (iii) conhecimento antecipado dos empregados, (iv) assegurado o intervalo interjornadas
 - **Descumprimento/ fraude:** as excedentes a duas horas serão devidas como horas extraordinárias

JURISPRUDÊNCIA:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A DUAS HORAS. PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO. REGIME DE -DUPLA PEGADA-. (...) 2. Na hipótese, restou consignado no acórdão recorrido que o acordo coletivo firmado prevê a ampliação do intervalo intrajornada em até 5 (cinco) horas, concluindo o Regional, no entanto, pela invalidade da cláusula, a despeito de consignado que -o empregado tinha ciência dos horários a serem cumpridos com antecedência-. Para o TRT -a ampliação do intervalo intrajornada era aleatória, fixada conforme as necessidades do empregador-, sendo -imperiosa a existência de ajuste específico entre as partes dos períodos de concessão e de duração-, pois, da forma como adotado, -o empregado sequer podia se programar para fruir do intervalo intrajornada que lhe é assegurado por lei-. **3. Autorizada por norma coletiva a ampliação do intervalo intrajornada em até 5 (cinco) horas, bem como consignado o reclamante tinha ciência prévia dos horários a serem cumpridos, a par de ausente notícia, na decisão regional, de eventual inobservância aos preceitos convencionais atinentes ao sistema de dupla pegada e não tendo tal sistema importado, por si só, em desrespeito ao intervalo interjornadas, é válida a norma coletiva que autoriza a dilação do intervalo intrajornada para além do limite de duas horas, não havendo falar, no período abarcado pelo mencionado instrumento coletivo, em pagamento deste lapso temporal como horas extras. Recurso de revista conhecido e provido, no tema.** (TST-RR-254400-73.2005.5.09.0019, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT de 08/11/2013). (g.n.)

MATTOS FILHO >

Mattos Filho, Veiga Filho,
Marrey Jr e Quiroga Advogados

F I M

