

## UMA REFLEXÃO SOBRE A DECISÃO DO STF SOBRE O ART. 384 DA CLT NA INTERFACE COM AS TECNOLOGIAS SOCIAIS E TRABALHO EM UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO

Gabriele Bernardes Ongaratto

Giovana Ilka Jacinto Salvaro

**Resumo:** Este artigo busca fazer uma reflexão sobre recente decisão do Supremo Tribunal Federal, o qual ratificou o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que deferiu a uma empregada o direito de receber como horas extras, os 15 (quinze) minutos estabelecidos pelo art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho. Este intervalo, de acordo com a legislação, é devido apenas as mulheres e concedido após o término da jornada normal e antes do início da jornada extraordinária, como forma de descanso e reposição das energias. Objetiva-se no presente estudo, problematizar os argumentos que embasaram a decisão do STF por meio da interface com as tecnologias sociais em uma perspectiva analítica de gênero.

**Palavras-chave:** Direito; art. 384 da CLT; trabalho; tecnologias de gênero.

**Abstract:** This article aims to reflect on the recent decision of the Supreme Court, which ratified the understanding of the Superior Labor Court, which granted a maid entitled to receive as overtime, the fifteen (15) minutes established by art. 384 of the Consolidation of Labor Laws. This range, according to the law, is due only women and granted after the end of the normal journey and before the extraordinary journey as a way to rest and replenishment of energy. Objective in the present study, discuss the arguments that supported the decision of the Supreme Court through the interface with social technologies in an analytical gender perspective.

**Keywords :** Right; art. 384 of the Labor Code; work; gender technologies.

### 1. Introdução

Considerando que no final do ano de 2014 (novembro) foi proferida decisão pelo Supremo Tribunal Federal, publicada em fevereiro de 2015, onde uma empregada pleiteava em ação trabalhista o direito de receber o intervalo de 15 (quinze) minutos antes do início da jornada extraordinária, conforme estabelece o art. 384 da CLT, cabe uma breve consideração acerca das desigualdades de gênero, assim como das tecnologias de gênero que são empregadas em diversos segmentos, como na área jurídica, e que por diversas vezes passam despercebidas pela sociedade.

A discussão acirrada versa sobre a questão da igualdade de direitos entre homens e mulheres e a vigência, agora respaldada pela decisão do STF, do art. 384 que está disposto em um capítulo especial da CLT que trata sobre direitos específicos às mulheres.

De acordo com a cultura, às mulheres couberam os serviços do lar e trabalhos acessórios, assim como o cuidado dos filhos e parentes. Aos homens, a liderança e o trabalho na esfera pública. Entre outros aspectos, isso se reflete contemporaneamente nos brinquedos que se ofertam às crianças: carrinho e espadas para os meninos; bonecas e casinhas para as meninas.

Os reflexos dessa criação de diferenças entre os sexos produzem desigualdades de gênero e são transpostos para as relações de trabalho. Distinção e discriminações persistem até os dias atuais, às vezes de forma mais velada, mas muito presente.

As tecnologias de trabalho estão presentes em todas as formas de gestão, relacionamentos, hierarquias, forma de estruturação do local de trabalho, enfim, tudo que estiver relacionado com trabalho e organização, certamente em todos os locais em que existe uma relação de trabalho alguma tecnologia está sendo empregada, sendo boa ou ruim.

Entre as tecnologias utilizadas nas relações de trabalho, existem aquelas direcionadas as tecnologias de gênero. Dentro desse contexto, certamente uma decisão judicial que trata diretamente da forma com que se deve estruturar e organizar um local de trabalho, o qual possui empregadas mulheres, certamente irá se enquadrar como uma tecnologia de gênero em uma perspectiva de relações de

trabalho.

O estudo tem como pretensão fazer a reflexão sobre a decisão do STF como uma tecnologia de gênero em uma perspectiva de relações de trabalho. Para isso, inicialmente será abordada a questão da desigualdade de gênero no trabalho, partindo para um entendimento sobre tecnologia de gênero e por fim, trazer à tona a reflexão acerca da decisão do STF, a qual manteve o entendimento que já vinha sendo adotado pelo TST.

## 2. Tecnologia e Desigualdade de Gênero

A Constituição Federal de 1988 dispõe no art. 5º (BRASIL, 2013):

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;**

No entanto, a igualdade de direito prevista no inciso I da Constituição Federal de 1988, não significa igualdade de tratamento, na medida em que, em decorrência da desigualdade desenvolvida culturalmente pela sociedade ao longo dos séculos, não permitiria uma igualdade no momento da elaboração de leis ou criação de programas governamentais.

A própria Constituição Federal, sobre a igualdade de direitos e obrigações, traz em seu texto, dispositivos que tratam de forma diferenciada os direitos dos homens e das mulheres, como exemplo cabe referir o art. 201 e incisos, o qual dispõe que a mulher poderá se aposentar com idade de cinco anos a menos que o homem.

No Brasil certamente o processo de implementação da igualdade iniciou-se com a Constituição Federal de 1988, assim destaca Piovesan (2003, p.195):

No caso brasileiro, o processo de especificação do sujeito de direito ocorreu fundamentalmente com a Constituição Brasileira de 1988 que, por exemplo, traz capítulos específicos dedicados à criança, ao adolescente, ao idoso, aos índios, bem como dispositivos constitucionais específicos voltados às mulheres, à população negra, às pessoas portadoras de deficiência, etc.

Parece certo que a legislação, ao passo que atribui direitos e obrigações iguais entre homens e mulheres, preocupou-se com o contexto histórico-cultural, que para se chegar a esta igualdade algumas diferenciações são imprescindíveis, ao menos em um primeiro momento, já que as mulheres, ainda em grande medida, são responsáveis pelas atividades domésticas e cuidado dos filhos.

Lopes (2006, p.8), sobre o assunto discorre que:

Ocorre que para o(a) trabalhador(a) poder contribuir, parece evidente, tem de estar trabalhando. E para as mulheres é mais difícil manter uma vida produtiva linear. Especialmente por conta da maternidade, são obrigadas a deixar de contribuir para a Previdência Social, pois têm de se afastar de seus empregos nos anos iniciais da criação dos filhos.

Anteriormente à Constituição Federal de 1988, a CLT trouxe vários direitos específicos para as mulheres, os quais foram incluídos no Título III sobre normas especiais de tutela do trabalho, trazendo em seu terceiro capítulo “Da Proteção do Trabalho das Mulheres”, direitos que se estendem do art. 372 ao 401-B. Entre os direitos específicos das mulheres, está o emblemático intervalo de 15 minutos antes de iniciar a jornada extraordinária, objeto de estudo deste trabalho.

Em relação à pertinência de direitos especiais às mulheres dentro do trabalho, oportuno transcrever a lição de Lopes (2006, p.9):

Portanto, os dispositivos legais, prevendo maior proteção à mulher, devem ser interpretados como forma de “compensação” à mulher trabalhadora, uma tentativa de promover a igualdade de fato a partir do Direito. Essa é uma interpretação comprometida com a melhora da condição social da mulher, e consciente do árduo caminho percorrido até aqui, e isso a faz mais consistente.

Destarte, não basta que existam legislações que proíbam a discriminação a fim de assegurar a igualdade, pois certamente não serão suficientes. Além da legislação proibindo a discriminação, é fundamental ações estratégicas com a finalidade de promover a igualdade “capazes de estimular a inserção e inclusão desses grupos socialmente vulneráveis nos espaços sociais.”. (Piovesan, 2003, p. 199)

Entretanto, a legislação específica para as mulheres, a qual deveria obter

um resultado positivo no sentido da igualdade de direitos e tratamento, na maioria das vezes, traz uma carga de discriminações e preconceitos, a partir apenas de questões biológicas, enquanto que na verdade a questão principal é puramente histórica e cultural. A estas legislações e decisões judiciais, que são tomadas a partir de interpretações, pode-se chamar de tecnologia de trabalho, tecnologias sociais e ainda tecnologia de gênero.

Não existe consenso sobre o conceito de gênero, estudiosos e estudiosas no tema, tratam da questão de diferentes formas e a terminologia ainda é complexa, mas de fato gênero apoiado apenas na diferença sexual biológica não daria conta de justificar discriminações e desigualdades existentes entre homens e mulheres.

Estudos apontam que a terminologia *gênero* e as pesquisas sobre o tema, decorreram da trajetória dos movimentos feministas, os quais a princípio buscavam apenas a igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Conforme destaca Scott (1995, p.72) a expressão gênero era usada de forma indevida, muitas vezes utilizada em questões apenas voltadas a igualdade entre os sexos. Em verdade, as feministas tinham como objetivo “ênfatisar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo”.

Foi desta maneira, que as feministas passaram para um estudo mais amplo, preocupadas pelo fato de estarem demasiadamente centralizados nas mulheres de maneira limitada e de forma separada do gênero, é que passaram a utilizar o termo, compreendendo que havia a necessidade de um estudo voltado tanto para a compreensão da história dos homens quanto das mulheres, introduzindo a partir dessa terminologia uma noção relacional. (Scott, 1995)

Em outro viés, também já se sentia a necessidade de uma maior transformação dos paradigmas disciplinares, modificando sobremaneira os estudos e pesquisas científicos, impondo uma nova perspectiva sobre o assunto. (Scott, 1995)

De acordo com Teresa de Laurentis (1994, p. 208) a partir da relação estabelecida pelo filósofo Michel Foucault, ou seja, a partir de uma análise de tecnologia sexual, sendo o gênero “produto de diferentes tecnologias sociais”, neste contexto gênero seria a representação, tanto social como material da vida das pessoas; a própria representação seria a construção do gênero; por ser a

construção do gênero derivada de representações que se alteram em decorrência da vida social e material das pessoas, o gênero continua a ocorrer a todo momento; por fim, de forma paradoxal o gênero também seria constituído por meio de sua desconstrução, por meio de discursos que analisem o gênero por meio de uma ideologia falsa.

Por meio dessa análise abstrai-se a ideia de que o gênero produz efeitos em corpos, comportamentos e relações sociais, por meio da tecnologia política. Assim se conclui que gênero são as relações sociais, construídas por indivíduos que estão inseridos em determinados grupos e/ou classes.

Lauretis (1994, p. 211), a fim de esclarecer a diferença de gênero e sexo, explica:

Embora a criança tenha um sexo “natural”, é só quando ela se torna (i.e., quando é significada como sendo) menino ou menina que adquire um gênero. O que a sabedoria popular percebe, então, é que gênero não é sexo, uma condição natural, e sim a representação de cada indivíduo em torno de uma relação social preexistente ao próprio indivíduo e predicada sobre a oposição “conceitual” e rígida (estrutural) dos dois sexos biológicos. Esta estrutura conceitual é o que os cientistas sociais feministas denominaram “o sistema de sexo-gênero”.

A autora feminista acima citada, ao longo da obra mencionada critica o denominado “sistema de sexo-gênero” por entender que seria um limitador para pensar gênero, pois conforme mencionado nas linhas anteriores, gênero é o estudo de toda a relação social formada a partir das diferenças dos indivíduos.

É possível considerar que estas construções sociais são realizadas por meios de tecnologias sociais, isto é, a sociedade legitima seus atos, por meio de regras (legislação), e dessa forma vai estabelecendo as relações de trabalho. Dentro da perspectiva de gênero, as tecnologias de gênero produzem desigualdades entre homens e mulheres.

Por isso as mulheres ainda recebem salários inferiores aos dos homens, ocupam determinados cargos ditos como femininos, isso por uma questão puramente de tecnologia, pois na verdade por serem cargos e funções consideradas inferiorizadas, como empregadas domésticas e secretárias, não poderiam ser ocupadas por homens.

Analisando a legislação brasileira sobre direitos trabalhistas, podem-se

constatar formas nítidas de tecnologia de gênero. Vejamos o que dispõe o art. 384 da CLT (BRASIL, 2014): “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”.

Este dispositivo está inserido na CLT no capítulo específico de direitos das mulheres. Problematizando o direito especial, questiona-se sobre ser uma forma de discriminação positiva para as mulheres ou não, na medida em que, os empregadores que observarão este direito terão que pagar mais para as mulheres do que para os homens.

Assim, sob o ponto de vista mais crítico, este direito que surgiu como forma de compensar a mulher pela jornada de trabalho que se acumula com os afazeres domésticos, também pode servir como obstáculos reforçando a discriminação e desigualdades entre homens e mulheres nas relações de trabalho.

Na verdade, muito embora, esteja-se diante de valioso instrumento de inclusão social, isto é, as ações afirmativas, muitas vezes a consequência prática resulta em uma discriminação negativa. Uma lei que venha no sentido de proteção, será discriminativa positiva, em um segundo momento poderá se tornar discriminativa negativa. (Piovesan, 2003)

Exemplifica-se com a legislação que dá as mulheres o direito à estabilidade após o parto. É discriminativa positiva, pois é diferenciada, logo discriminativa, mas necessária, positiva. Entretanto, o resultado no momento da aplicação, muitas vezes se torna negativo, pois pode produzir discriminação no mercado de trabalho no momento da contratação de mulheres. Neste contexto, será estudado sobre as diversas formas de discriminação, com foco nas relações de trabalho e gênero.

Lauretis (1994) destaca que para se pensar em um conceito de gênero, não se pode prender-se as diferenças sexuais, sendo necessário se desconstruir essa relação de gênero com diferença sexual. Lembrando que esse sistema “sexo-gênero, enfim, é tanto uma construção sociocultural quanto um aparato semiótico, um sistema de representação que atribui significado (identidade, valor, prestígio, posição de parentesco, status dentro da hierarquia social etc) a indivíduos dentro da sociedade.” (Lauretis, 1994, p. 212)

Continuando a leitura de Lauretis (1994), o que governa o indivíduo é o imaginário, que irá direcionar nossa existência e desta forma, irão governar as relações sociais da sociedade. Neste contexto, se percebe a existência de uma ideologia de gênero, isto é, a construção que é feita de homens e mulheres. Assim, a autora conclui que, a existência dos indivíduos e suas construções em sujeito homem ou mulher decorrem das da relação existente entre o imaginário dos indivíduos e suas relações sociais.

Aliás, considerando gênero e ideologia, aliados a construção dos sujeitos, cabe referir que, do ponto de vista econômico, o sistema do capitalismo é uma forma de tecnologia de gênero operando na divisão sexual do trabalho, na medida em que para o capital, não importa se a força de trabalho é o homem ou a mulher desde que atendam suas necessidades. O capital, simplesmente vai se aproveitar e se apropriar dessas forças de trabalho tirando o máximo de proveito das questões de discriminação de gênero, vai se apropriar da questão da ideológica entre homens e mulheres, para pagar salários inferiores.

Neste ponto, capital e força de trabalho, a questão ideológica (ser homem e ser mulher) é instrumento definidor na divisão e poder do trabalho no sistema capitalista, o qual vai se apropriar de forma a extrair o máximo de proveito. (Lauretis, 1994, p. 214)

Lauretis (1994, p.213), fazendo uma análise sobre a questão ideológica e gênero, acredita ser muito conveniente à teoria de que não se pode apenas diferenciar a esfera privada (doméstica) e a esfera pública (trabalho), mas sim deveriam os indivíduos imaginar uma série de conjuntos inter-relacionados, como por exemplo, relações de trabalho, de classe de sexo-gênero e assim seguem outras relações sociais.

Assim, a afirmação de que “a construção do gênero é tanto o produto quanto o processo de sua representação”, na verdade é o processo tanto da representação quanto da auto-representação. Isto porque a representação social de gênero reflete na construção subjetiva do indivíduo e vice-versa. (Lauretis, 1994, p. 213)

As tecnologias de gênero são perceptíveis a todo o momento, como na diferenciação de banheiros, normalmente os fraldários ficam dentro dos banheiros

femininos, nos locais de trabalho existem as funções que devem ser realizadas por mulheres e as que devem ser ocupadas por homem, ou ainda, quando se preenche um formulário, em que se deve assinalar a letra F ou M.

Importante destacar que nas relações de trabalho as tecnologias vão muito além daquela material e estão inseridas nas relações de poder, logo, a tecnologia pode ser vista também do ponto de vista gerencial. A partir dessas tecnologias gerenciais é que ocorre, dentro de uma relação de trabalho, o exercício das relações de poder. Nesse sentido esclarece Faria (1997, p.29):

A tecnologia deve ser entendida como o conjunto de conhecimentos aplicados a um determinado tipo de atividade. Neste sentido, é possível e mesmo necessário distinguir várias tecnologias: de produto, de processo, de *marketing*, educacional, de projeto, entre outras.

Dentro dessa compreensão de tecnologia de gênero que, mesmo de forma superficial, abordamos acima, pode-se fazer uma breve análise do julgamento do STF sobre o deferimento favorável a empregada que pleiteou o intervalo de 15 minutos estabelecido pela CLT.

### **3. A decisão do STF e a interface com as tecnologias sociais em uma perspectiva de gênero**

#### **3.1 Entendendo o caso**

Inicialmente cabe explicar com um pouco mais de detalhes a decisão que é objeto do presente estudo. Trata-se de ação trabalhista ajuizada por uma empregada contra o supermercado em que prestava seus serviços. Tendo em vista que realizou horas extras por determinados períodos e jamais seu empregador observou o que dispõe o art. 384 da CLT, no sentido de conceder um intervalo de 15 minutos antes de iniciar a jornada extraordinária, a empregada ganhou judicialmente o direito de reaver esse período em pecúnia, ou seja, já que não usufruiu do intervalo, agora irá receber como forma de indenização.

A ação trabalhista ajuizada pela empregada havia sido improcedente em primeiro grau quanto ao pedido de pagamento da indenização decorrente dos 15 minutos do art. 384 da CLT. A empregada recorreu da sentença de primeiro grau; entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou a sentença de primeiro grau concedendo a empregada o direito previsto no art. 384 da CLT, posteriormente a rede de supermercados (empregadora) recorreu da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo dentro da esfera trabalhista; contudo foi mantida a decisão que concedeu a empregada o direito de receber em pecúnia os 15 minutos que foram suprimidos durante a contratualidade.

Como a questão em debate possui natureza constitucional, em decorrência do princípio da igualdade, art. 5 inciso I da Constituição Federal de 1988, a matéria foi objeto de novo recurso para o Supremo Tribunal Federal, que apenas julga decisões que tenham repercussão geral e matéria constitucional.

Em novembro do ano de 2014 foi publicada a decisão, tendo como relator do recurso, o Ministro Dias Toffoli, onde manteve a decisão já preferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, isto é, conceder a empregada o direito de receber em forma de indenização o intervalo previsto no art. 384 da CLT, argumentando que não se estaria violando o art. 5, inciso I da Constituição Federal de 1988, que traz a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres.

### 3.2 A decisão do STF e seus argumentos

A ementa da decisão do Supremo Tribunal Federal contém o seguinte teor:

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). (STF – Recurso extraordinário nº 658312 / SC, Ministro Relator Dias Toffoli, data de julgamento 10 de fevereiro de 2015.)

Os argumentos levantados pelo supermercado no recurso extraordinário encaminhado ao STF, para a reforma da decisão que concedeu a empregada o direito dos 15 minutos de intervalo, foram os seguintes, de acordo com o acórdão do STF:

Os pontos essenciais levantados no recurso extraordinário: a) os arts. 5º, inciso I, e 7º, inciso XXX, da Constituição Federal de 1988 teriam concretizado, definitivamente, a igualdade entre homens e mulheres, razão pela qual o art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho não teria sido recepcionado pela nossa Carta Magna; b) não se justificaria “a diferenciação apenas em razão do sexo, sob pena de se estimular a discriminação no trabalho entre iguais”, ainda mais quando “a recomposição da fadiga, no ambiente de trabalho, é igual para o homem e para a mulher”; c) além de inexistir razões suficientes para o tratamento desigual, esse não possuiria

gênese constitucional. STF – Recurso extraordinário nº Recurso extraordinário nº 658312 / SC, Ministro Relator Dias Toffoli, data de julgamento 10 de fevereiro de 2015.)

Já os argumentos utilizados pelo Ministro em sua decisão, a qual foi favorável à empregada foram os seguintes:

As situações expressas de tratamento desigual, sobre as quais poderia ocorrer alguma dúvida, foram dispostas formalmente na própria Constituição, como podemos verificar, por exemplo, nos arts. 7º, inciso XX, e 40, § 1º, inciso III, letras a e b. Pela leitura esses dispositivos podemos concluir que a Constituição Federal veio a se utilizar de alguns critérios para esse tratamento diferenciado: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas ou meramente legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho (PITANGUY, Jacqueline & BARSTED, Leila L. (orgs.). **O Progresso das Mulheres no Brasil**. Brasília: UNIFEM, Fundação Ford e CEPIA, 2006); ii) considerou existir um componente orgânico, biológico, a justificar o tratamento diferenciado, inclusive pela menor resistência física da mulher; e iii) considerou haver, também, um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo de atividades pela mulher no lar e no ambiente de trabalho – o que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma, como propõe a metódica concretista de Friedrich Müller (cf. **Métodos de trabalho do Direito Constitucional**. Trad. Peter Naumann: Rio de Janeiro, Renovar, 2005 e **Onovo paradigma do direito: introdução à teoria e à metódica estruturantes do direito**. Trad. Dimitri Dimoulis et. al.. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008). Não vislumbro ser a espécie um enunciado normativo que retrate mecanismo de compensação histórica por discriminações socioculturais fundado na doutrina do “impacto desproporcional”, tal qual desenvolvida pelo sistema jurídico norte americano. O art. 384 da CLT levou em consideração os outros dois critérios acima elencados. (STF – Recurso extraordinário nº 658312 / SC, Ministro Relator Dias Toffoli, data de julgamento 10 de fevereiro de 2015.)

Assim, o Ministro considerou como justificativa e fundamento para a concessão do direito insculpido no art. 384 da CLT, questões biológicas, assim como questões sociais, uma vez que ainda cabem as mulheres os afazeres domésticos, o que acaba acumulando uma carga horária de trabalho bastante pesada.

Mais adiante, oportuno transcrever outra parte da decisão do Ministro:

Ocorre que, quando da revogação desses dispositivos pela Lei nº 7.855, de 24/10/89, o legislador entendeu que deveria manter a regra do art. 384 da CLT, a fim de lhe garantir uma diferenciada proteção, dada a identidade biossocial peculiar da mulher e da sua potencial condição de mãe, gestante ou administradora do lar. STF – Recurso extraordinário nº 658312 / SC,

Ministro Relator Dias Toffoli, data de julgamento 10 de fevereiro de 2015.)

No decorrer do voto do Ministro relator do recurso, várias situações foram destacadas e relatadas, como por exemplo, a diferenciação de direitos relacionados à licença-maternidade e paternidade, trazendo como pano de fundo a questão de que homens e mulheres são diferentes, seja por questões biológicas seja em decorrência da vida doméstica, carga que ainda pesa sobre a mulher. Assim, o entendimento foi de conferir às mulheres o direito específico do art. 384 da CLT, como forma de compensar todas essas diferenças existentes, sendo então a norma uma discriminação positiva que não viola o princípio da igualdade previsto na Constituição federal de 1988.

### **3.3 A decisão do STF como tecnologia social em uma perspectiva de gênero**

Problematizando a decisão proferida pelo STF, cabe fazer o seguinte questionamento: Será que os argumentos utilizados na decisão para conceder a mulher o direito ao intervalo de 15 minutos antes da jornada extraordinária, não é uma tecnologia social de gênero?

Analisando o que foi estudado no ponto 2 deste artigo, cabe fazer a reflexão sobre a forma com que o próprio poder judiciário, que representa a sociedade decide questões que envolvem toda uma população e em especial uma classe, que são as mulheres.

Ao passo que justificam a concessão ao direito do art. 384 da CLT em uma necessária discriminação positiva, como estratégia política, também, estão reiterando o lugar e papel da mulher na área doméstica, ou seja, deixar a mulher no seu lugar (cuidados com o lar) e como forma de compensação pagar/conceder o intervalo de 15 minutos previsto no art. 384 da CLT.

Quanto às questões biológicas, com exceção à gestação, certamente, não dariam conta de justificar todas as diferenças e preconceitos existem quanto a gênero e relações de trabalho. A decisão do STF pode ser vista como uma tecnologia social sob a perspectiva de gênero, a qual fixa e corrobora a história sociocultural de que cumpre as mulheres os cuidados do lar e dos filhos.

É possível considerar que, se assim não fosse, se homens e mulheres fossem ambos responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, ambos deveriam ter o direito ao intervalo do art. 384 da CLT, pois considerando a carga doméstica aliada a jornada extraordinária a que o empregado (a) estaria exposto, levando a um esgotamento, com certeza esse direito de descanso caberia tanto ao homem como a mulher.

Nesse sentido, conforme bem analisou Butler (2003, p.18) o discurso jurídico que representa as mulheres como sujeito do feminismo é uma formação discursiva, o direito passou a regular as normas de convivência da sociedade, logo o sujeito do feminismo é constituído discursivamente.

Aborda-se a questão da representação política, justamente porque essas tecnologias sociais muitas vezes são elaboradas por indivíduos que normalmente não representam de fato as mulheres. Uma decisão judicial, proferida por um órgão máximo do poder judiciário, tem imensa força política e legal, o que certamente tem o poder de influenciar nas decisões e atitudes da sociedade.

Butler (2003, p. 19) destaca que “a construção política do sujeito procede vinculada a certos objetivos de legitimação e de exclusão, e essas operações políticas são efetivamente ocultas e naturalizadas por uma análise política que toma as estruturas jurídicas como seu fundamento.”.

O direito previsto no art. 384 da CLT, trata-se sem dúvida de uma discriminação positiva necessária para alcançar a igualdade de fato entre homens e mulheres; contudo refletindo sobre como e por quem as mulheres estão sendo representadas, verifica-se que as tecnologias de gênero estão presentes nas relações de trabalho.

#### **4. Considerações finais**

Diante das desigualdades de gênero existentes nas relações de trabalho, as quais são realizadas por tecnologias sociais, percebe-se que o poder judiciário, por meio das decisões judiciais, é um instrumento que estabelece regras, as quais são impostas a sociedade e que acabam contribuindo para reforçar tais desigualdades.

A decisão do STF, em conceder a empregada o intervalo do art. 384 da CLT, o qual está previsto apenas para as mulheres, utilizou-se de argumentos os quais nada mais fizeram, senão reforçar o *status* doméstico das mulheres, ou seja, mantendo-as nos cuidados do lar.

## 5. Referências Bibliográficas

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário nº 658312 / SC. Relator Dias Toffoli. Data de julgamento.

BUTLER. Judith. **Problemas de Gênero**. Rio de Janeiro: Ed. Civilização Brasileira, 2003.

FARIA, José Henrique de. **Tecnologia e processo de Trabalho**. Curitiba: EDUFPR, 1997.

HOLLANDA, Heloisa Buarque de (org.); LAURETIS, Teresa de. **Tendências e Impasses – O feminismo como crítica da cultura**. A tecnologia do Gênero. Rio de Janeiro, Rocco, 1994.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito do trabalho da mulher: da proteção à Promoção**. Cad. Pagu no.26 Campinas Jan./June 2006. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01048333200600010016](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01048333200600010016). Acesso em 02 fev. 2015.

PIOVESAN. Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. São Paulo: Max Limonad, 2003.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, 1995.