

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO
FACULDADE ASCES
BACHARELADO EM DIREITO

**HORAS EXTRAORDINÁRIAS CONTINUADAS: ANÁLISE Á LUZ DOS
FUNDAMENTOS DA DELIMITAÇÃO DA JORNADA**

TAYANA NEVES DIAS

CARUARU - PE

2015

TAYANA NEVES DIAS

**HORAS EXTRAORDINÁRIAS CONTINUADAS: ANÁLISE A LUZ DOS
FUNDAMENTOS DA DELIMITAÇÃO DA JORNADA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Faculdade ASCES, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel em direito, sob orientação do Professor Doutor Oton Vasconcelos.

CARUARU - PE

2015

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___

Presidente: Prof. Dr. Oton Vasconcelos

Primeiro Avaliador

Segundo Avaliador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos mais importantes da minha vida: Deus, com infinita gratidão pelo seu amor e cuidado. Aos meus pais pelo esforço e dedicação a mim e pela persistência em minhas conquistas. Á minha família com o seu apoio e incentivo

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, o meu Salvador, por me dar tantas conquistas através do Seu amor e a sua fidelidade. Sem Ele, eu não estaria aqui, nem ao menos escrevendo este trabalho. Ele mesmo deu a vida do Seu próprio filho Jesus por amor a mim. Devo não só este trabalho, mas a minha vida á Ele.

Agradeço aos mais importantes sonhadores desse projeto: os meus pais, Livonaldo e Rosileide. O apoio de vocês foi fundamental para conclusão deste curso. Obrigada por suas orações, por fazer com que eu queira ser uma pessoa melhor a cada dia e por nunca desistirem de mim. Esta conclusão é o resultado do esforço e dedicação de vocês por mim. Nunca poderei recompensar na mesma medida, mas serei grata eternamente. Obrigada por tudo. Eu os amo.

Á todos os familiares e amigos que direta e indiretamente contribuíram para a conclusão desse projeto.

Aos professores da instituição, que durante os cinco anos do curso estiveram se disponibilizando a nos ensinar e ajudar a chegar aonde chegamos, fazendo parte da minha formação. O meu muito obrigado.

Agradeço em especial, ao meu professor orientador Dr. Oton Vasconcelos que se dedicou e me instruiu neste trabalho com o seu conhecimento. Obrigada por tudo!

“Pois todas as coisas foram criadas por Deus, e tudo existe por meio dele e para Ele. Glória a Deus para sempre!” Romanos 11:36

RESUMO

Essa pesquisa é a análise da realização das horas extraordinárias habituais, bem como prejudicial á saúde e bem estar do trabalhador, ferindo seus direitos e costumes já lhe atribuídos outrora. O objetivo principal deste trabalho é demonstrar as áreas que foram afetadas, ao longo de anos, no meio trabalhista e social por experiências reais em outras empresas na visão sociológica, jurídica, biológica, moral e da dignidade da pessoa humana. O excesso de horas trabalhadas diariamente prejudica não só o indivíduo em sim mesmo, mas a prática reiterada de uma sociedade em massa, que estabeleceu como estilo de vida, projetos prejudiciais a ele mesmo e as pessoas do seu convívio. Karl Marx foi escolhido, para efeitos de pesquisa, para contribuir com suas teses, entre elas a de que a força de trabalho é uma mercadoria que pode ser vendida e explorada, e que o trabalho deveria ser uma forma de obtenção de prazer, mas não o acontece por ser excessiva. Os trabalhadores o fazem por necessidade e imposição de empresas dispostas a visar mais o lucro do que os direitos ao empregado. Este trabalho defende as horas extraordinárias somente em casos excepcionais, não as impondo habitualmente comumente visto e aberto um precedente na própria legislação. Analisaram-se algumas doenças advindas do não cumprimento legal das oito horas diárias estabelecidas pela Constituição Federal. Também sob a ótica jurídica e sob as normas da OIT esse trabalho se detém a explorar os Direitos Humanos protegendo o trabalhador no ambiente laboral. Foi elaborado pela pesquisa qualitativa e quantitativa, com métodos indutivos, estudando as normas e a prática com um estudo feito na 2º Vara de Trabalho de Caruaru, no período de Junho a Dezembro de 2013, dados que revelam significativamente o número de processos trabalhistas gerados pela irregularidade na aplicação de horas complementares. Por fim, para encontrar sintonia com a legislação, os princípios da dignidade da pessoa humana devem proteger o trabalhador. Foi feita pesquisa bibliográfica para comprovar tais dados.

Palavras-chave: Cidadania; Horas extraordinárias; Habitualidade; Necessidade Imperiosa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1. O TRABALHO HUMANO SUBORDINADO E SEU VIÉS ALIENADOR NA PERSPECTIVA DA SOCIOLOGIA	11
1.1 Fundamentos da delimitação da jornada á luz do subsistema jurídico do trabalho	15
1.2 Fundamentos da delimitação da jornada á luz das ciências médicas.....	20
CAPÍTULO 2. HORAS EXTRAORDINÁRIAS À LUZ DA DOGMÁTICA JURÍDICA E DA DORTRINA DA OIT.....	24
2.1 O excesso das horas complementares na constituição federal de 1988.....	28
2.2 Competência da fiscalização de irregularidades no excesso de horas extraordinárias	31
CAPÍTULO 3. A HABITUALIDADE DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS COMO DESMERCIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR.....	34
3.1 A estatística de processos existentes na 2º vara de trabalho de caruaru do período de janeiro a outubro	39
3.2 Por uma legislação que encontre sintonia com os princípios da duração da jornada	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS	48

INTRODUÇÃO

Este trabalho monográfico tem como proposta analisar os prejuízos ao trabalhador e conseqüentemente ao empregador deste, ao se trabalhar horas excessivas ao estabelecido na Constituição Federal (CF), bem como financeiras e morais. O intuito principal desta pesquisa é discutir as diferenças do tema abordado entre a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a Carta Magna, tendo em vista que, entre elas, há certa oposição quanto à prática na habitualidade. Nesse caso, abre precedente, quanto à interpretação da norma, para a prática habitual e constante do uso das horas extras.

Não obstante a isso, o presente trabalho também se detém em discutir a visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Direitos Humanos quanto a dignidade da pessoa humana. A motivação da escolha do tema foram as minhas próprias experiências e observando várias empresas da região que também não se adequam a realidade da norma constituinte.

O Direito do Trabalho tem grande abrangência, entre eles a jornada do trabalho que possui as horas extraordinárias como um dos principais e mais preocupantes temas discutidos entre a relação de emprego: funcionário x patrão. Resultado disso são os inúmeros processos nas varas regionais do trabalho que envolve o tema.

A jornada de trabalho foi definida no art. 7º, XIII, da Constituição Federal em 8 horas diárias, não ultrapassando as 44 horas semanais, podendo ser feita com compensação de horas em todos os dias da semana. E horas extraordinárias devem ser feitas apenas em casos excepcionais, nos casos de força maior, não previstas pelo empregador. Mas terminantemente nunca, para o benefício deste ao prejudicar a vida social do funcionário, sabendo que este fato pode gerar problemas nocivos à sua saúde, ao seu convívio familiar e social e ao desenvolvimento de sua criatividade e desenvolvimento intelectual.

Com o intuito de alcançar o objetivo maior deste trabalho, faremos uma amostra de índices de casos já julgados em processos na região, especificamente

na 2ª Vara de Trabalho de Caruaru, sobre o excesso no uso de horas extras de forma exorbitante.

A habitualidade das horas extras é aceita pela CLT, mas parte da doutrina identifica como afronta aos princípios do direito à dignidade humana. As horas habituais é o desprezo dos valores que foram adquiridos pós-segunda guerra mundial, após o surgimento de sindicatos, que conseguiram por meio de lutas, direitos trabalhistas aos respectivos.

Ademais, o art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho abre um precedente para o uso destas, quando permite o adicional de, não superiores, 2 horas na jornada, mediante acordo ou contrato. Tais direitos não podem ser dispostos por meio de contrato, por conta de interesses de empregadores. O presente trabalho embasa-se no art. 61 da mesma Consolidação, quando freia o uso das horas complementares por ocorrer necessidades imperiosas.

Pretende-se nesta pesquisa, mostrar o valor do trabalhador como tendo capacidade de desenvolver-se em ambiente de trabalho livre, digno e apto para o seu sustento. O ambiente laboral para este, deve ser uma de suas fontes de satisfação. Mais vale valorizar o ser humano do que tratá-lo com dissídio em seus próprios benefícios capitalistas.

O trabalho se propõe também a discutir o tema sob a égide da sociologia, de acordo com o pensador Karl Marx e suas teorias Marxistas que tratam do trabalho fonte de exploração dos empregadores.

Visa analisar, tanto na teoria quanto na prática, que o tema das horas complementares é exercido pelo poder dos patrões em relação aos seus empregados considerados hipossuficientes na relação de emprego. A pesquisa termina abordando estratégias de mudança nesse quadro e maneiras de resolver a problemática do excesso de horas trabalhadas.

Desse modo, este trabalho monográfico está estruturado da seguinte forma: o capítulo 1, que trata sobre o trabalho na sociologia e as suas definições na teoria como legislação e doutrina, também sob a perspectiva biológica; o capítulo 2, que trata da relação entre empregado e empregador, as horas extras habituais sob a

ótica da OIT, Constituição Federal e ainda a competência para fiscalizar; o capítulo 3, que trata do número de frequência em que isso ocorre e a sua repercussão para os direitos humanos; e, finalmente, as considerações finais desta pesquisa, nas quais se ratifica o pressuposto assumido de que as horas extraordinárias habituais são feitas ilicitamente.

A pesquisa termina evidenciando esta aviltante expressão da questão social e o principal personagem do Direito do Trabalho: o trabalhador.

CAPÍTULO 1 - O TRABALHO HUMANO SUBORDINADO E SEU VIÉS ALIENADOR NA PERSPECTIVA DA SOCIOLOGIA

A sociologia do trabalho se detém a estudar a evolução na história e suas divisões segundo teorias de alguns estudiosos que analisa a produção capitalista em seus diversos moldes.

As organizações feudais nas agriculturas e cooperativas foram substituídas pelo mercado de trabalho de hoje por novas formas de trabalho contemporâneas como empresas de economia social e solidária e outras cooperativas, que contratam menos empregados porque sua mão de obra também foi substituída por máquinas avançadas. Essa relação contribui intrinsecamente para o índice de desemprego.¹

Desse modo, o indivíduo deixa de manifestar suas vontades e desenvolver seu intelecto, bem como as atividades que faz bem e passa a agir num trabalho forçado e involuntário não satisfazendo os seus próprios interesses.

No filme Tempos Modernos, com Charlie Chaplin, já eram evidenciados o trabalho repetitivo e as longas jornadas deixando transtornos aos trabalhadores que no século XVIII empresas o submetiam.²

Para Karl Marx, o trabalho é o prolongamento da atividade natural do homem, que a força de trabalho é uma mercadoria e que, para viver, o proletário se vende ao capital. Segundo ele, o trabalho denuncia uma exploração econômica e uma situação em que o homem não se revê no seu trabalho mecanizado e repetitivo, ou seja, não obtém a realização profissional que deveria obter, referindo-se a uma essência do homem que seria suposto o trabalho complementar. Acredita que os

¹ OLIVEIRA, Ariovaldo Umbelino de. **Modo de Produção Capitalista, Agricultura e Reforma Agrária.** São Paulo. FFLCH. 2007. Disponível em: <http://www.geografia.fflch.usp.br/graduacao/apoio/Apoio/Apoio_Valeria/Pdf/Livro_ari.pdf > Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

² **Tempos Modernos.** Disponível em: <<http://www.historianet.com.br/conteudo/default.aspx?codigo=181>> Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

seres humanos devem cooperar entre si, satisfazendo as suas necessidades.³ Neste contexto, pode-se relacionar a jornada de trabalho dos dias de hoje inserida na força de trabalho de Marx como mercadoria usada por inúmeros empregadores e a consequência de não obterem prazeres advindos do labor é o seu excesso, que também se relaciona com o esse pensamento.

Ao se aumentar a jornada de trabalho, também se aumenta a exploração sobre o trabalhador que passa a exercê-la sobre pressão e não raro às vezes sobre baixos salários que é o reflexo da baixa qualidade de vida da massa operária, para Marx. O empresário compra a força de trabalho que é tratada como mercadoria e única opção, sob a égide do capitalismo.⁴

Marx escreveu o livro *O Capital*, que possui influencia na economia até os nossos dias, e deu o nome de mais-valia para a diferença entre o valor pago ao trabalhador e o valor do produto final, ou seja, o lucro e esta seria a única fonte para obter riquezas, que resulta inevitavelmente da exploração do trabalhador. Sobre o marxismo, Ernest Mandel resume a estrutura da exploração da força de trabalho sob a ótica do *O Capital*, em seu livro *O lugar do marxismo na história*:

Essa taxa média de lucro tende a diminuir com o aumento da composição orgânica do capital. A tendência à baixa é compensada por várias forças que agem em sentido inverso, principalmente o crescimento da taxa de exploração da força de trabalho, o crescimento da taxa da mais-valia (relação entre o sobretalho e o trabalho necessário nos processos de produção correntes). Mas, a longo prazo, a tendência à baixa se impõe.⁵

Portanto, a medida que os lucros baixam por motivos econômicos, há a tendência em se aumentar a força de trabalho para compensar essa falta e a sobrejornada aplicada habitualmente.

Com isso explorou mais o seu funcionário e aumentaram-se suas riquezas e o trabalhador é explorado, sem desenvolver as suas qualidades nas áreas que se identifica.

³ **Karl Marx.** Disponível em : <<http://www.suapesquisa.com/biografias/marx/>> Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

⁴ **Karl Marx.** Disponível em: <sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334> Acesso em 30 de Agosto de 2014.

⁵ MANDEL, Ernest. **O lugar do marxismo na história.** São Paulo. 2 ed. 2001. p. 32.

Sobre o contexto em que esse trabalho se detém, os reflexos em que vive os trabalhadores hoje, estão como base as sociedades burguesas que se perpetuaram por várias gerações. Carrega ainda resquícios dessa herança burguesa e capitalista em algumas empresas e atuações no mercado de trabalho, como dos setores industriais do século XVIII e XIX em que se trabalhavam até 18 horas diárias pela mera obtenção de lucros e observância dos direitos humanos. Fruto disso são os abusos pertinentes às horas extraordinárias, ainda feitas sem acordo entre empregado e empregador.⁶

Encontram-se então, em uma relação de exploração os empregados, que são desfavorecidos por estarem em condição de inferioridade ao se analisar seus padrões. Assim cresce o capitalismo em decorrência dos desejos ambiciosos de grande parte dos empresários. Também é cúmplice dessa desaceleração o Estado, pois até surgirem as manifestações sindicais e revoluções proletárias, se posicionou em inércia visto que parte dos empresários também eram membros do Estado ou mantinham vínculo com este. Explica Vladimir Ilitch Lenin em seu livro *A Revolução proletária e o renegado Kautsky*, em obra organizada por William Felipe:

a expropriação por si só, como ato jurídico ou político, está muito longe de resolver o problema, porque é necessário desalojar de fato os latifundiários e os capitalistas, substituir de fato a sua administração das fábricas e das propriedades agrícolas por outra administração operária. Não pode haver igualdade entre os exploradores, que durante longas gerações se distinguiram pela instrução, pelas condições de uma vida rica e pelos hábitos, e os explorados, cuja massa, mesmo nas repúblicas burguesas mais avançadas e democráticas, é embrutecida, inculta, ignorante, assustada e dividida.⁷

Cumprido salientar que para o autor acima, para combater as mazelas administrativas nas indústrias como também nas empresas é necessário mudar os pensamentos dos que administram estas, não bastando apenas criar normas para regular, no caso em estudo, as horas complementares, mas em planos para os empregadores pensarem mais na vida em comum da sociedade e no direito individual do seu empregado enquanto pessoa. Ainda defende que para tratar desse

⁶ **Revolução Industrial.** Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php>> Acesso em: 04 de fevereiro de 2015.

⁷ FELIPPE, William (Org.). **O Estado burguês e a revolução socialista.** São Paulo: Instituto José Luis e Rosa Sundermann. 2 ed. 2008. p. 97 e 98.

problema, se acabaria com o pensamento capitalista e enriquecedor da massa empreendedora e passaria a investir na vida social dos operários.

Nessa estrutura a sociedade tende a evoluir beneficiando os direitos dos cidadãos em sua totalidade, ainda que algumas grandes empresas se beneficiem às custas do trabalho de seus empregados, não deve faltar a ponderação da sociologia no âmbito dos direitos trabalhistas e que acima de tudo, se dê lugar a vida social do trabalhador.

Junto com as transformações da sociedade, aumentaram-se as demandas em serviços e comércio tendo as empresas que se adaptar às jornadas lícitas, tendo como opção contratar mais funcionários para equilibrar na produção. Não diferente disto, Émile Durkheim, em sua obra *Da Divisão do Trabalho* explicitou:

À medida que o mercado se amplia, a grande indústria aparece. Ora, ela tem como efeito transformar as relações entre patrões e operários. Uma maior fadiga, do sistema nervoso, somada à influência contagiosa das grandes aglomerações aumenta as necessidades destes últimos. O trabalho à máquina substitui o do homem; o trabalho na manufatura, o da pequena oficina.⁸

Essa fadiga decorrente do trabalho em excesso e a sobrecarga de atingir metas já eram denunciados nos séculos XVIII e XIX, ao aumentar o número de demandas pelo crescimento da população.

Ainda Durkheim, sobre o mesmo tema diz que,

O operário é arremetido, tirado da sua família o dia inteiro, vive cada vez mais separado daquele que o emprega, etc. Essas novas condições da vida industrial requerem, naturalmente, uma nova organização; mas como essas transformações se consumaram com uma extrema rapidez, os interesses em conflito ainda não tiveram tempo de se equilibrar.⁹

O autor sobressalta a necessidade do convívio familiar do operário que foi desgastada mediante as demandas e transformações da indústria e comércio em geral e que ainda, os interesses dos patrões se sobressaem.

⁸ DURKHEIM. Émile. **Da divisão do trabalho social**. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes. 2004. p 387.

⁹ DURKHEIM. Émile. **Da divisão do trabalho social**. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes. 2004. p 387.

1.1 Fundamentos da delimitação da jornada à luz do subsistema jurídico do trabalho

Após a Revolução Industrial, que aconteceu na Europa nos séculos XVIII e XIX, as condições de vida dos trabalhadores mudaram de forma significativa, mudanças que estão ligadas ao tempo de serviço, trazendo qualidade de vida a estes. Condições subumanas, baixos salários, prole numerosa e sem desenvolvimento intelectual contribuía para a decadência da vida social da época.¹⁰

Existem vários conceitos sobre jornada de trabalho, se entende por ser o período diário que o trabalhador se encontra a disposição da empresa aguardando ou executando ordens, cuja duração não poderá exceder oito horas diárias ou 44 semanais, como especificado na Constituição Federal de 1998, em seu art. 7º, XIII¹¹, assim como o artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas.¹²¹³

Com a CF de 88 houve a necessidade de o Estado impor limites à jornada de trabalho por meio de normas para proteger a integridade física, psíquica e psicológica do trabalhador.

Ao longo do tempo se tutelou a saúde, a vida moral e social do indivíduo, bem como a economia em geral e esse tempo diminuindo para atender as necessidades do ser humano, após diversas revoluções, greves e lutas sindicais.

As horas extraordinárias são o tempo trabalhado além da jornada normal pelo empregado, que não pode ser obrigado a cumpri-las. Segundo Mauricio Godinho é a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.¹⁴

¹⁰ **Revolução Industrial.** Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php>>. Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

¹¹ **BRASIL, Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

¹² **BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 08 de outubro de 2014.

¹³ **Jornada de Trabalho - Cômputo das Horas.** Disponível em: <http://www.guiatrabalista.com.br/guia/jornada_computo_horas.htm> Acesso em 04 de fevereiro de 2014.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr. 2012. p. 220.

Dispõe o artigo 61 da Consolidação das Leis Trabalhistas, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração de o trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer em face de motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, no qual deverá ser previamente regulado por convenção coletiva de trabalho, podendo haver intervenção do Ministério Público do Trabalho, pois é de assunto que degrada a própria vida humana.¹⁵

Os casos elencados no art. 61 da CLT são, de acordo com a legislação, os únicos que podem justificar as horas extraordinárias sem a necessidade de termo aditivo. A própria palavra já exclui o sentido ordinário, regular e comum, caracterizando situações raras, anormais, fora do comum. Eles ainda precisam de revisão do legislador, pois não limitam as horas que podem exceder nesses casos.¹⁶

A primeira é em casos de força maior, por exemplo, em enchentes, terremotos, incêndio, acidentes que não são causados nem previstos pelo empregador, pois são acontecimentos inevitáveis e só podem ser utilizadas por durante no máximo quatro dias com jornada de até 12 horas. Na segunda hipótese do art. 61 é por recuperação do tempo perdido em decorrência de força maior. Estas não poderão ultrapassar de 45 dias por ano e não poderá ser maior que 2 horas, ou seja, 90 horas em sua totalidade. A última hipótese de cabimento das horas extras é para os serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador, que resulte de causas acidentais ou imprevisíveis e possa prejudicar a própria atividade empresarial, também com limite de 12 horas diárias, como por exemplo, esperar um caminhão com carga de produtos perecíveis.¹⁷¹⁸

¹⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro. Forense. 2010 p. 815, 849.

¹⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo. 2014. p. 183.

¹⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> acesso em: 08 de outubro de 2014.

¹⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro. Forense, 2014. p. 268.

A média mundial é 40 horas semanais, mas a cada 5 empregados, um trabalha mais de 48 horas nesse mesmo período, segundo a Organização Internacional do Trabalho.¹⁹

Neste sentido, as horas extraordinárias tornaram-se comuns, sendo utilizadas frequentemente e não excepcionalmente em casos de força maior. O que deveria ser exceção, virou regra. Todos os dias empresas se utilizam dela. As horas extraordinárias devem ser emergenciais. Alice Monteiro de Barros, em Curso de Direito do Trabalho dispõe:

Ora, o preceito legal contido no art. 59 da CLT tem ampla dimensão, permitindo até mesmo que as horas extras sejam habituais, fazendo com que o princípio da jornada de oito horas perca a sua virtualidade, pois o trabalho em sobretempo só deveria ser admitido em circunstâncias excepcionais. Mantendo-se o art. 59 da CLT, o trabalho extraordinário passa a ser normal, dificultando, inclusive, a contratação de novos empregados.²⁰

Este tempo não poderá exceder duas horas, o que não acontece em muitas empresas, que ainda tomam como frequentes tais adicionais. Também são devidas quando se trabalha no horário destinado ao intervalo, ou ainda, quando não é concedido horário de intervalo para descanso durante o dia de trabalho ou entre um dia de trabalho e outro.

Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador de harmonia com as disposições legais e com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.²¹

O pagamento das horas extraordinárias não é de natureza indenizatória, ela tem carácter salarial se realizada de forma eventual. Analisando neste sentido, não é o empregador que paga as horas extras, mas sim o empenho do empregado com o lucro que o seu trabalho trará para a empresa.²²

¹⁹ **OIT: 43% dos homens trabalham mais de 44 horas semanais.** Disponível em: <oitbrasil.org.br/content/em-livro-sobre-jornada-de-trabalho-oit-diz-que-mais-de-600-milh%C3%B5es-de-pessoas-em-todo-o-mund>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

²⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 6 edição revista e atualizada. São Paulo. LTr. 2010. p 665.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: 2014. p. 183.

²² **Irregularidades no pagamento são as campeãs de ações na Justiça.** Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL1299975-9654,00-

Para que as horas extras aconteçam, deverá existir um acordo escrito feito anteriormente entre as partes ou em norma coletiva. O empregador não poderá exigir do empregado mais de duas horas extras por dia. Caso o patrão venha a exigir uma jornada extraordinária maior que a autorizada por lei, o empregado poderá recusar a trabalhar as demais horas extras e a hora extraordinária trabalhada deve ter remuneração no mínimo, 50% acima do valor da hora e as horas trabalhadas nos domingos e feriados terá como pagamento o dobro do valor da hora normal. O valor é fixado individualmente por cada classe trabalhista. Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, pois, perderiam a finalidade desse tipo de jornada, o qual não será abordado aqui, apenas os trabalhadores que tem a jornada comum de 8 horas por dia. Mas, além disso, as horas complementares não são apenas um acordo entre empregado e empregador, se estabelece como um direito indisponível e irrenunciável.²³

Para fins penais, o legislador no art. 149 do Código Penal se expressa bem ao prever a jornada exaustiva:

Reduzir alguém a condição análoga á de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.
Pena: reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente á violência.²⁴

Fica claro que este dispositivo se refere a jornadas superiores a 10 horas diárias habitualmente, destruindo a saúde e segurança do trabalhador e configurando o trabalho em condições degradantes.

A Constituição Federal flexibilizou o tempo de trabalho, quando fala nesse mesmo artigo, sobre a “compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”, em seu art. 7º, XIII.²⁵ Segundo Arnaldo Sussekind: “Na compensação de jornadas de trabalho, a redução de umas

CONHECA+SEUS+DIREITOS+EM+RELACAO+AS+HORAS+EXTRAS.html>. Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

²³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 edição revista e atualizada. São Paulo. LTr. 2010. p 665.

²⁴ BRASIL, **Código Penal de 1940**. Artigo 149. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em 09 de outubro de 2014.

²⁵ BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

corresponderá, num lapso, à elevação de outras. Haverá, portanto, trabalho além da jornada normal, o qual, todavia, não é considerado extraordinário.”²⁶

Tecendo no mesmo plano, o inciso II da Súmula 376 do Tribunal Superior do Trabalho, nos traz que “o valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas...”²⁷

A habitualidade se caracteriza a partir de um ano trabalhando ininterruptamente com horas extras, sendo aplicado para os casos em que o empregador fizer o pedido, pagando-as proporcionalmente ao 13º salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, férias, adicionais e os demais encargos devidos ao trabalhador. Desse modo, não haverá compensação de jornada, como prevê a Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho, no seu inciso IV, “A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada”.²⁸

Ainda, importa a análise da Súmula 291 do TST:

Supressão do Serviço Suplementar - Indenização. A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.²⁹

A doutrina especifica fundamentos para a limitação da jornada de trabalho. São elas em *latu sensu*: 1) Psíquica e psicológica, causando o esgotamento mental do trabalhador, e doenças psíquico-psicológico como a síndrome de *burn-out*, que é a síndrome do esgotamento profissional. 2) Físico, com o cansaço e fadiga, resultados de excesso do labor chegando a causar acidentes na ida e volta do percurso a casa, assunto que trataremos mais adiante. 3) humana,

²⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20 ed. atualizada. São Paulo. LTr. Vol. 2. 2002. p 797.

²⁷ **Súmula 376**. Tribunal Superior do Trabalho. Horas Extras. Limitação. Art. 59 da CLT Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-376>. Acesso em 20 de outubro de 2014.

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 edição revista e atualizada. São Paulo. LTr. 2010. p 665.

²⁹ Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho. **HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-291>. Acesso em 16 de outubro de 2014.

protegendo o indivíduo aos direitos fundamentais elencados na Constituição Federal, não o expondo a trabalhos degradantes. 4) Econômico, podendo gerar crises na economia, quando a falta de emprego promovida pela não contratação de novos empregados. 5) social, dando oportunidades ao indivíduo exercer atividades desportivas, espirituais, viagens, etc.³⁰

A quebra desses fundamentos é uma afronta à democracia e justiça do país, não só ao indivíduo em si mesmo.

Pesquisa Nacional da Central Única dos Trabalhadores - CUT e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos – Dieese, com 3.000 empregados dos ramos metalúrgico, químico, de vestuário, transporte e comércio e serviços, revelou em 2006 que 78% dos trabalhadores fazem horas extras.³¹

O dicionário Michaelis define como ergonomia o conjunto de estudos relacionados com a organização do trabalho em função dos objetivos propostos e da relação homem-máquina. Que tem como fim aperfeiçoar o bem estar humano e as relações de emprego, proteger o trabalhador e prevenir acidentes laborais. Muitas empresas com elevado número de funcionários já utilizam esse método e ajuda a evitar doenças físicas.³²

1.2 FUNDAMENTAÇÃO DA DELIMITAÇÃO DA JORNADA À LUZ DAS CIÊNCIAS MÉDICAS

A saúde é um bem essencial á vida humana, sem ela é impossível realizar os afazeres do cotidiano. A falta dela é um dos maiores problemas no qual as empresas enfrentam hoje. Deve ser garantida principalmente pelo poder público e, na medida da responsabilidade, por entes privados como é o caso do nosso estudo, por empresas privadas que detém efetivo poder sobre o serviço e tempo de

³⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro. Forense. 2010. p.815, 849.

³¹ **Hora extra prejudica saúde de 43,3%.** Disponível em: <<http://www.dgabc.com.br/Noticia/327408/hora-extra-prejudica-saude-de-43-3-?referencia=buscas-lista>>. Acesso em 02 de fevereiro de 2015.

³² **Ergonomia.** Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=ergonomia>>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

seus funcionários na empresa. Por conseguinte, a saúde e qualidade de vida dão condições ao trabalhador de conviver com sua família e exercer atividades de lazer frequentemente.

Para assegurar seu emprego, trabalhadores por vezes desinformados ou desesperados se submetem a tais esforços para permanecerem no emprego.

Fatores como a jornada de trabalho ampliada, desigualdade salarial, desvalorização do trabalhador, ambientes estressantes de trabalho, irritação e sobrecarga e ainda em graves casos a perda de memória, agressividade, cansaço permanente, fadiga, perda de peso, dores no corpo, ansiedade, doenças psicológicas e físicas podendo chegar até a depressão fazem empregados ficarem ainda mais longe da ideal qualidade de vida, se assemelhando ao período industrial do século XVIII em que indústrias submetiam os operários, dentre crianças e adultos á cargas horárias de até 18 horas por dia por míseros salários.

Como causa fim dessas doenças causadas pelo excesso de horas trabalhadas, a depressão é nexos causal dos problemas sociais para muitos trabalhadores. Gustavo Garcia ainda descreve: “A depressão é uma enfermidade que atinge um número cada vez maior de pessoas, certamente em razão das múltiplas dificuldades emergentes da complexa vida em sociedade.”³³

Ainda para comprovar a depressão como doença adquirida por fatores laborais, o Tribunal Superior do Trabalho, assenta em julgado:

O reclamante possuía doença profissional (estresse agudo, depressão neurótica, adquirida pelo trabalho noturno) desde 1994, data do primeiro afastamento” (Processo TST – ROMS 25717/2002-900-09-00, SBDI-2 – j. 01.04.2003 – Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho)³⁴

No Japão, país de grande produtividade industrial e automotiva, o índice de suicídio tem crescido a cada ano pela pressão e monotonia no ambiente de trabalho. O costume desse país é de permanecer na empresa até terminar certo serviço ou uma reunião. Ao contrário da Europa, que em alguns países têm sua

³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Meio Ambiente do Trabalho. **Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. São Paulo. Método. 2006. p 75.

³⁴ Processo TST – ROMS 25717/2002-900-09-00, SBDI-2 – j. 01.04.2003 – Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho.

jornada de 35 horas semanais em virtude do índice de desemprego dos últimos anos.³⁵

É certo que a produtividade está intrinsecamente ligada à saúde do trabalhador, pois com ela, se desenvolve mais. Nesse modelo capitalista, a carga excessiva de trabalho provoca um aumento de estresse no trabalhador, fator que muda de indivíduo para indivíduo. Quando consideramos a qualidade de vida no trabalho, o bem-estar e a saúde psicossocial, o excesso da jornada de trabalho possui principal responsabilidade.

Tais sintomas repercutem os mais diversos setores como em enfermeiros, que alternam a jornada em plantões, vendedores que trabalham por comissão, operários por produção até grandes empresários que administram empresas e executivos.

Para as empresas isso é ainda mais desvantajoso, pois o empregado, durante as horas extraordinárias, não mantém o mesmo ritmo de produção que a sua jornada normal, prejudicado pela fadiga, esclarece o auditor interno da Organização Gelre Danilo Ramos.³⁶

O excesso de trabalho se torna comum e o empregador encara como oportunidade de lucrar sob as horas extraordinárias, vendo como conduta normal diária e desprezando a seara normativa e ainda mais a moral que se refere à vida pessoal do trabalhador. O empregador é o principal responsável pela manutenção da saúde dos que trabalham em sua empresa, casos que não acontece na maioria delas, em alguns casos nem sendo remunerados pelas horas excepcionais trabalhadas, resultado de diários processos nas varas trabalhistas.

Novas doenças estão surgindo ao longo dos anos. Segundo dados da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, 77% dos acidentes com motociclistas, incluindo motoboys, ocorrem a caminho do trabalho ou na volta para casa e são atribuídos a dois fatores: pressa e cansaço. Os primeiros fatores de doenças são

³⁵ **Excesso de trabalho aumenta índice de suicídio no Japão.** Disponível em: <http://www6.rel-uita.org/laboral/exceso_trabajo.htm>. Acesso em 09 de novembro de 2014.

³⁶ **Problemas do excesso de jornada de trabalho.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/excessodejornada.htm>>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

adquiridos na mente. Resultado de problemas acumulados no dia a dia e a falta de descarga destes.³⁷

José Barcelos Lima cita em seu artigo “A sobrejornada e os acidentes de trabalho” que:

Há estudos que demonstram que existe correlação entre a incidência de acidentes de trabalho e a prestação de jornada de trabalho extenuante. As estatísticas demonstram que o índice de acidentes de trabalho em sobrejornada é três vezes superior ao registrado em jornada normal em função do cansaço e do desgaste físico que prejudicam o desempenho dos trabalhadores além de causar uma reação mais lenta às condições de riscos que porventura estejam presentes nos locais onde as tarefas são desenvolvidas.³⁸

Para atingir metas e sucesso no mercado, essas novas organizações trabalhistas pagam alto preço para manter o índice de produtividade. Segundo estatísticas da Organização Mundial de Saúde, 90 % da população global é atingida pelo estresse nos ambientes laborais.³⁹

As empresas buscam menor custo, sem se preocupar com a proteção a vida do trabalhador, essa é a realidade de grandes, e principalmente médias e pequenas empresas, pois se preocupam em maior proporção com os embates da concorrência no mundo dos negócios.

Existem limites do corpo humano a serem respeitados como o limite físico, fisiológico, mental e emocional, por muitas vezes ignorados. Psicólogos podem intervir no problema, mas ajudados por outros entes como o próprio empregador, médicos laborais e educadores físicos. E antes da cura, a prevenção é a melhor maneira de combater os excessos.

³⁷ **Excesso de trabalho causa danos à saúde** Disponível em: <drashirleydecampos.com.br/noticias/787>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

³⁸ LIMA, José Amaro Barcelos. **As sobrejornadas e os acidentes de trabalho**. SENJE. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0366_1870.pdf>. Acesso em 20 de outubro de 2014.

³⁹ DALCIN, Ediane de Miranda Castro. **Ambiente e Trabalho: Condições de estresse em Profissionais de um Centro de atenção psicossocial I no Interior do Mato Grosso**. UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS. Goiânia. 2009. Disponível em: <<http://www.cpgss.ucg.br/ArquivosUpload/2/file/MCAS/Ediane%20de%20Miranda%20Castro%20Dalcin.pdf>>. Acesso em 04 de fevereiro.

CAPÍTULO 2 - AS HORAS EXTRAORDINÁRIAS Á LUZ DA DOGMÁTICA JURÍDICA E DA DOCTRINA DA OIT

A agência das Nações Unidas, que é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), é o órgão protetor do trabalhador que abrange todo o mundo, seja qual for a profissão. Seu objetivo principal é promover o trabalho produtivo com qualidade, liberdade, igualdade, segurança, chegando ao desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza. O que analisaremos aqui é a considerável intervenção dessa agência em regular os abusos capitalistas nas relações do trabalho referentes às horas extras. Não obstante ela se faz presente em convenções e recomendações.⁴⁰

Segundo os seus próprios princípios, está o de liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil, a eliminação da discriminação dentro do emprego e dentre elas a proteção á jornada de trabalho.⁴¹ Dentre as suas inúmeras competências, também é de sua responsabilidade proteger o trabalhador quanto aos abusos em horas suplementares. A OIT é formada por representantes de trabalhadores, empregadores e do governo que participam anualmente de uma Assembleia geral para a criação de convenções sobre as relações de trabalho.⁴²

A primeira Convenção da OIT foi sobre as Horas de Trabalho, relacionada ao setor da indústria, em 1919 onde foi estabelecido 8 horas diárias e 48 semanais. Não é de se espantar que tal tema fosse de inteira importância, sendo o primeiro debate na Assembleia da agência das Nações Unidas. A incidência de longas jornadas se dá na maioria dos casos quando o valor do salário por hora é baixo, tendo o empregado que compensar por esforço para obter lucros maiores.⁴³

⁴⁰ OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

⁴¹ OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

⁴² OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

⁴³ OIT. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

Sussekind, em sua obra *Direito Constitucional do Trabalho*, nos explica a criação do limite das primeiras jornadas.

A primeira lei a limitar a jornada normal de trabalho foi a inglesa, de 1847, que a fixou em dez horas; a primeira a estabelecer a duração diária do trabalho em oito horas foi a australiana, de 1901. E a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criada pelo Tratado de Paz da primeira grande guerra mundial, emprestou tanta importância ao tema que sua Convenção nº 1, aprovada na Conferência inaugural (Washington – 1919), dispôs sobre a jornada de oito horas e a semana de quarenta e oito horas, com restrições ao trabalho extraordinário.⁴⁴

A Organização Internacional do Trabalho ainda divulgou que 25,2% das mulheres e 42,2% dos homens no Brasil trabalham mais que o estabelecido normativamente, 44 horas semanais. No caso das mulheres essa carga se une às tarefas domésticas e familiares. A mesma pesquisa revelou que para grande parte desses trabalhadores, uma perspectiva de 19,1%, tem sua jornada maior que 48 horas por semana.⁴⁵

Há meses como Maio, Junho, Novembro e Dezembro em que as empresas apresentam grande demanda em serviços e vendas e cobram mais de seus empregados, que trabalham de 8 a 12 horas todos os dias, sem ao menos serem pagos as horas complementares ou os compensando com folgas. Esses índices ainda contribuem com o desemprego, concomitante com isso, quanto menor a jornada laboral maior a necessidade de trabalhadores, menor será o desemprego.

A Convenção da OIT de número 81, em seu art. 3º, inciso I dispõe sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio assegura alguns direitos ao trabalhador. A inspeção do trabalho se dá para fiscalizar a correta aplicação dos direitos individuais e coletivos dentro do ambiente laboral.

Art. 3 — 1. O sistema de inspeção de trabalho será encarregado:

a) de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos

⁴⁴ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3 ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar. 2014 p 225.

⁴⁵ **OIT: 43% dos homens trabalham mais de 44 horas semanais** Disponível em: <sielav.org.br/site/?q=node/33>. Acesso em 25 de outubro de 2014.

adolescentes e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições;⁴⁶

Ainda sobre pesquisas da OIT, 614,2 milhões de trabalhadores no mundo ainda exercem jornada excessiva. Esse número equivale a 22% do total de empregados no mundo todo. Esses resultados não significariam outra coisa senão a sobrecarga e a fadiga resultantes do capitalismo e enriquecimento do empregador para crescer a produtividade, aumentando o desemprego, pois estes mesmos trabalhadores já estariam exercendo a função de novos empregados.⁴⁷

Sendo assim, está mais que comprovado que as horas extraordinárias são feitas, em sua maioria, habitualmente não sendo respeitadas as hipóteses do art. 61 da CLT, únicas formas de serem aplicadas as horas complementares, mas sim quando convêm para os patrões, conforme as demandas da empresa, não sendo de forma emergencial. Em sua maioria não acontece por motivos de força maior, por serviços inadiáveis ou ao menos por recuperação de tempo perdido. É o que queremos mostrar através deste trabalho, a irregularidade nos atos dos empregadores, ao subordinar seus empregados á excessivas jornadas não permitida por lei.

Propõe a OIT que:

os acordos de tempo de trabalho decente devem satisfazer cinco critérios inter-relacionados: devem favorecer a saúde e a segurança no trabalho, ser compatíveis com a vida familiar, promover a igualdade de gênero, reforçar a produtividade, e facilitar a escolha e influência do trabalhador no seu total de horas de trabalho.⁴⁸

Visto isso, é perceptível que as horas tidas como habituais são prejudiciais á saúde física e mental dos trabalhadores, bem como interferem no seu convívio social e familiar, o proibindo de exercer as suas aptidões.

Na China, por exemplo, segundo levantamento da OIT, 41% dos assalariados trabalham horas extras, e o seu tempo médio realizado por semana é de 8,6%. Desse número, somente 49% dos trabalhadores recebem pagamento por

⁴⁶ **Convenção 81 da OIT**, artigo 3º Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em: 02 de setembro de 2014.

⁴⁷ **OIT**. Disponível em: <oitbrasil.org.br/content/em-livro-sobre-jornada-de-trabalho-oit-diz-que-mais-de-600-milh%C3%B5es-de-pessoas-em-todo-o-mund>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

⁴⁸ **OIT**. Disponível em: <oitbrasil.org.br/content/em-livro-sobre-jornada-de-trabalho-oit-diz-que-mais-de-600-milh%C3%B5es-de-pessoas-em-todo-o-mund>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

esse trabalho. Além dos trabalhadores informais, que não são registrados e suas condições são ainda piores. Nas últimas décadas, chineses migraram para o Brasil em busca de qualidade de vida e trouxeram com eles mão de obra desse país e os costumes de trabalho. Eles se fixaram principalmente no estado de São Paulo, onde o comércio de vestuário é de grande atuação e uma das principais matérias prima dos chineses. Os patrões e funcionários chegam a trabalhar até 14 horas por dia, sem descanso para almoço, pagamento de horas extras ou sequer férias. Ao reclamarem, se deparam com a demissão. Com a chegada desses ocidentais, os brasileiros, que são seus funcionários, acabaram se adaptando às suas condições de trabalho precárias pela segurança do emprego. O Brasil não está muito distante dessa realidade, pois a incidência é em países em desenvolvimento e predominam nos setores terciários, como em comércio, hotéis, restaurantes, setor de comunicação e transporte.⁴⁹

Há uma tendência mundial de ser diminuída a jornada de trabalho para melhorar as condições de vida do cidadão, tendo em vista as multiformes tarefas na globalização. Principalmente nos países desenvolvidos essa carga horária chega a 40 horas semanais. A África do Sul, Chile, China, Coréia do Sul, Japão, Portugal e França são exemplos desta redução, segundo o governo do Estado da Bahia.⁵⁰

Essa jornada fixa pode chegar até o Brasil, assim como vem diminuindo nas últimas décadas, mas anteriormente a isso, os empregadores devem cumprir a jornada legal de oito horas diárias, com a exceção de duas horas em casos supervenientes e emergenciais, tais como previstos.⁵¹

⁴⁹ OIT. Disponível em: <oitbrasil.org.br/content/em-livro-sobre-jornada-de-trabalho-oit-diz-que-mais-de-600-milh%C3%B5es-de-pessoas-em-todo-o-mund>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

⁵⁰ SOUSA, Cayo César Batista Barbosa de. **Perspectivas de redução da jornada de trabalho no Brasil.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11833>. Acesso em 04 de fevereiro de 2014.

⁵¹ DIEESE: **Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados.** Disponível em: <2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/noticias.asp?id=75>. Acesso em 29 de outubro de 2014.

2.1 O EXCESSO DAS HORAS COMPLEMENTARES NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A legislação da CLT prevê, como já vimos, uma jornada de 10 horas como limite máximo para o trabalhador, podendo exercer duas horas extras por dia habitualmente, essa prática não é saudável para o empregado e conseqüentemente para a empresa que perde a produção. Já a Constituição de 1988 em seu artigo 7º, inciso XIII, estabelece a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Neste sentido, há um diapasão entre a lei infraconstitucional e a Carta Magna que entram em conflito.⁵²

Podemos concluir com isso que, assim como defende ainda uma corrente minoritária, o art. 59 da CLT de 1943, não foi totalmente recepcionado pela CF de 88, gerando daí uma problemática a ser discutida. Um dos motivos pelos quais há de se analisar é que a Consolidação foi escrita e posta em vigor anos antes da Constituição, levando em consideração a época em seus costumes.⁵³ Há a ilegalidade da jornada tida como habitual versus a sua eventual prática acolhida pela CF de 88. Assim somente o art. 61 da mesma Consolidação foi acolhido pela Carta Magna, restringindo o uso comum das horas extras. Essa corrente não foi totalmente aceita pela doutrina.

Deve-se preponderar e valorar a Lei Maior sob as normas infraconstitucionais buscando sempre a interpretação das leis que estão em harmonia com o texto desta. A Justiça do Trabalho ainda não reconhece neste sentido esta parte da doutrina, bem como o Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho.

Entre os defensores dessa corrente, se manifesta o Complemento da Declaração dos Direitos do Homem, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, o Protocolo de San Salvador. O complemento da Declaração dos Direitos do Homem, em seu art. 4º dispõe:

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 edição revista e atualizada. São Paulo. LTr. 2010. p 665.

⁵³ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 08 de outubro de 2014.

O direito à vida comporta:

a) o direito a um trabalho reduzido o bastante para deixar lazes suficientemente remunerados, a fim de que todos possam participar amplamente do bem-estar que os progressos da ciência e da técnica tornam cada vez mais acessíveis e que uma repartição equitativa deve e pode garantir a todo.⁵⁴

Nisto consiste a diferença entre as horas suplementares do art. 59 da CLT, maior que o limite normal da jornada de duas horas acrescidas habitualmente, ou seja, sendo a jornada de 12 horas, e as do art. 61 da CLT que as trata somente em casos excepcionais e de força maior que não surgiram por vontade do empregador, que é a forma cabível.

A imposição dessas horas pode ser comparada até a redução à condição análoga de escravo, prevista no Código Penal em seu art. 149 e ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Maria Carolina Modesto, em seu artigo Trabalho Extraordinário Habitual ressalta:

que submeter um empregado à jornada de trabalho extraordinária por tempo indeterminado não pode ser objeto de simples negociação entre empregado e empregador, sob pena de o ordenamento jurídico brasileiro sofrer inestimável retrocesso e transgredir normas de direito público.⁵⁵

Nisto se faz crer que sobre este tema, os direitos individuais superam a norma jurídica, que a preocupação com o bem estar do trabalhador transcende a dogmática já imposta por lei. Neste confronto, também se posiciona o professor e magistrado Otavio Amaral Calvet, em sua obra, Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho,

a Constituição restringiu a apenas uma única hipótese a faculdade de, por negociação, produzir-se aumento de jornada: compensação, em que a prática do labor além do limite normal é posteriormente compensada por gozo de folgas. Ademais, até o fato do legislador constituinte dispor, ao lado da compensação, a possibilidade de redução da jornada demonstra, sem qualquer dúvida, a intenção de não permitir mais simples prorrogações eternas de jornada. Dessa forma, por essa interpretação da Constituição, à qual nos filiamos, chega-se à conclusão de que o art. 59, caput da CLT não foi recepcionado, donde se extrai que não mais é possível a prática de simples acordo para prorrogação de jornada sem a posterior compensação.

⁵⁴ **Declaração dos Direitos do Homem, artigo 4º.** Disponível em: <<http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-01-10.html>>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

⁵⁵ MODESTO, Maria Carolina Monteiro Ferraz. **Trabalho extraordinário habitual.** 2008. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

(...)Com isso, quer-se dizer que a Constituição de 1988 apenas viabilizou prorrogação de jornada em duas hipóteses: dentro do sistema de compensação e quando a prática do labor além da duração normal seja algo esporádico.⁵⁶

Firma-se então o entendimento da CF/88 de ter as horas extraordinárias como emergenciais. Além disso, ainda no mesmo art. 7º dá outras indicações de proteção aos direitos dos trabalhadores nessa corrente, o direito ao repouso semanal remunerado, no inciso XV e as férias anuais remuneradas, no inciso XVII. Sendo assim, não podemos ignorar o direito ao lazer e descanso do empregado, deixando aquele de viver exclusivamente para o trabalho produtivo, e frequentando cursos, faculdades, exercendo atividades físicas, sociais e mentais.

O direito indisponível e mínimo que o trabalhador tem de usufruir de descanso e lazer não pode ser trocado por mero pagamento habitual desse excesso. Não podemos restringir essa questão á meramente econômica, mas, sobretudo social e enxergar o trabalhador como detentor de direitos e não como um instrumento econômico das empresas.

Entende-se então que se o patrão pagar as horas excedentes trabalhadas, esse direito fundamental ainda estará sendo violado. A demanda nos processos jurídicos se restringe tão-somente á cobrança de remuneração de horas extras, quando deveria se postular a reparação moral do direito ao lazer e descanso. Seriam ilícitas as horas extras prestadas continuamente e poderiam advir multas administrativas, desde que ultrapassasse o limite legal estabelecido na Constituição.

Ainda que o trabalhador necessite e requeira executar pelas horas extras habitualmente em seu labor, estará violando o direito fundamental ao lazer por mais que o patrão se aproveite dessa situação e se esquive de sua responsabilidade. Ainda por Maria Carolina Modesto,

Impende destacar que aplicar o art. 59 da CLT, nos dias atuais, é o mesmo que negar ao trabalhador o direito fundamental ao lazer, o direito à convivência familiar, o direito a uma vida saudável, e, em alguns casos, cometer o crime de redução do trabalhador à situação análoga de escravo, tipificado no art. 149 do Código Penal. Quis o legislador constituinte - ao fixar uma regra geral para limite da jornada, ao invocar o princípio da dignidade da pessoa humana, ao assegurar o direito ao lazer e ao meio

⁵⁶ CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p 87.

ambiente de trabalho saudável - afastar a sobrejornada habitual permitida anteriormente pelo ultrapassado art. 59 da CLT.⁵⁷

Cumprido salientar que a Consolidação das leis Trabalhistas foi escrita antes da Constituição Federal de 1988, cabendo á interpretação constitucional preponderar a sua análise, tendo em vista que o art. 59 da CLT encontra-se ultrapassado.

A Constituição de 1988, somente previu dois tipos de sobrejornadas, àquela compensada (art. 7º, XIII) e a remunerada em no mínimo, cinquenta por cento do valor da hora normal (art. 7º XVI), ou seja, a Constituição se restringiu estritamente á situações excepcionais. Houve a omissão do texto constitucional Na visão de Mauricio Godinho Delgado,

as horas meramente suplementares que não sejam resultantes de acordo de compensação e nem se confundam com as horas suplementares decorrentes de circunstâncias excepcionais mencionadas pela ordem jurídica configurariam irregularidade trabalhista, á luz de tal leitura da Constituição de 1988.⁵⁸

Reconhece-se, pois, a controvérsia do texto constitucional com a Consolidação das leis do Trabalho, tendo-as como rotineiras e não extraordinárias. Sendo oito horas diárias o máximo, e não o mínimo.

2.2 COMPETÊNCIAS DA FISCALIZAÇÃO DE IRREGULARIDADES NO EXCESSO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Para que todos esses direitos anteriormente comentados sejam efetivamente cumpridos, é necessário a sua fiscalização e prevenção, que não depende da vontade do empregado para que esta seja feita, pois além de estar protegendo direitos individuais, também são protegidos os coletivos já que a Justiça do Trabalho visa também a sociedade em *latu sensu*.

A CF/88 delega a competência dessas atribuições para a União, em seu artigo 21, inciso XXIV, bem como o art. 626 da CLT que entrega a responsabilidades

⁵⁷ MODESTO, Maria Carolina Monteiro Ferraz. **Trabalho extraordinário habitual**. 2008. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p 269.

ao Ministério do Trabalho: "Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho".⁵⁹

Também tem algumas responsabilidades peculiares o Ministério Público do Trabalho, promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas, promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, proporem as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.⁶⁰

Mas a sua atuação ainda se restringe ao art. 59 da CF, só estabelecendo sanções às empresas que ultrapassam o limite de 10 horas diárias, sem dar a devida importância aos excessos diários que ultrapassam às 8 horas de forma habitual, regulando e multando esses empregadores. Além de multas administrativas, responderem moralmente na Justiça do Trabalho por frequentemente usar desses atributos para lucrar deveria ser também uma sanção.⁶¹

Para as empresas com mais de dez funcionários há a obrigatoriedade desse controle de jornada por meio de registro de ponto, manual, eletrônico ou mecânico que está estabelecido no art. 74, § 2º da CLT.⁶²

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Cabe ao empregador comunicar dentro de dez dias ao órgão competente, a Delegacia Regional do Trabalho, ou até quando houver fiscalização na sua

⁵⁹ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 08 de outubro de 2014

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. p 169.

⁶¹ MODESTO, Maria Carolina Monteiro Ferraz. **Trabalho extraordinário habitual**. 2008. Disponível em <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

⁶² BRASIL. Artigo 74, § 2º. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 08 de outubro de 2014.

empresa e esses limites não podem ultrapassar os limites da razoabilidade e sensatez. O contrário disso seria nocivo á própria vida do funcionário.⁶³

⁶³ CASSAR, Vília Bonfim. **Direito do trabalho**. 5 ed. Niterói: Impetus, 2011. p. 672.

CAPÍTULO 3 - A HABITUALIDADE DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS COMO O DESMERCIMENTO DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR

A habitualidade tem por definição ser algo continuado, frequente, seguido, que não é eventual. Assim como o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais dispôs em julgado:

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. Cumpre não confundir trabalho extraordinário diário, com pagamento do número de horas extras mensais. Não se faz necessário o trabalho diário. Basta que o trabalho em sobrejornada se faça como uma rotina. De forma repetitiva no tempo, Habitual é aquilo "que se transformou em hábito; usual, costumeiro, rotineiro; que é constante ou muito freqüente; comum". Assim sendo, não se faz necessário que as horas extras sejam prestadas diariamente. Basta que seja freqüente o trabalho nessas circunstâncias para justificar a sua integração ao salário de forma produzir as diferenças salariais reflexas delas decorrentes. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007)⁶⁴

Mesmo sendo permitidas pela CLT e Constituição Federal, as horas complementares na sua forma habitual não é aceita por parte da doutrina, que a restringe para situações de emergência, podendo ser tuteladas como dano moral. Para o autor Amauri Mascaro Nascimento, a dignidade do ser humano é outro valor que o direito do trabalho procura preservar, e vê nesse princípio a possibilidade de todos serem respeitados como pessoa e não ser prejudicado. Para o mesmo autor, as horas extras prestadas com violação ao modelo legal, são ilícitas, fazendo parte até de enriquecimento ilícito do empregador.⁶⁵

Como já mencionado anteriormente, a jornada de trabalho excessiva somente deveria ser imposta ao empregado em casos excepcionais, não comumente estabelecido, sempre que o empregador quiser fazer uso dessa prorrogação, o que não é favorável nem a segurança, nem a saúde do empregado.

⁶⁴ **HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE.** (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007)

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. Ed. São Paulo. LTR. 2012 p. 320.

Se prestado, deverá receber o conforme trabalhado, caso contrário o patrão se submete a penas pagas com multas administrativas.⁶⁶

Ainda a Súmula 376 do TST dispõe neste assunto:

Horas Extras. Limitação. Art. 59 da CLT. Reflexos.

- I- A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.
- II- O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no caput. Do art. 59 da CLT.⁶⁷

Com todos esses limites feridos, também correm por conta dos Direitos Humanos anunciarem a sua posição sobre tal tema.

Para o autor Marcos José Gomes Corrêa, os Direitos Humanos são o conjunto de direitos que possibilita o pleno desenvolvimento e a existência da vida humana, que a dignidade da pessoa humana vai além de estabelecer a igualdade essencial do ser humano. Esta se caracteriza pelo mínimo necessário para, no caso estudado, o trabalhador exercer as suas funções. A missão dos Direitos Humanos é preservar a igualdade e liberdade entre os indivíduos, nesse contexto, preservando os direitos básicos dos operários nas indústrias e funcionários de empresas.⁶⁸

Tal tema se relaciona intrinsecamente aos abusos na aplicação das horas extraordinárias, pois se fere o princípio do direito ao descanso. Além de o valor econômico ser irrisório em relação ao que este trabalhador estaria fazendo com sua família e socialmente, a sua dignidade está sendo ferida ao lhe ser imposta carga horária além de seus limites sem sequer haver força maior.

Para efeitos de análise, colocaremos em questão a empresa Apple, que apesar de ser uma das maiores empresas do mundo e estar no ranking das que mais vendem produtos eletrônicos, ainda combate o excesso das horas extras e possui metas para seus fornecedores de horas trabalhadas semanalmente. A

⁶⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro. Forense. 2014. p. 256

⁶⁷ Súmula 376 do Tribunal Superior do Trabalho. Horas Extras. Limitação. Art. 59 da CLT Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-376>. Acesso em 20 de outubro de 2014.

⁶⁸ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos: Fundamento, proteção e implementação**./ Flávia Piovesan, Daniela Ikawa (Coords.) 1 reimpr. Curitiba: Juruá, 2010 . p. 17.

empresa estabeleceu 60 horas de trabalho para este período. Número que para o Brasil ultrapassa os limites legais estabelecidos pela Carta Magna.⁶⁹

Diz a empresa, que em 2013, 95% dos seus fornecedores não ultrapassaram a meta de 60 horas semanais. A Apple diz que tem como prioridade a redução de horas complementares. Mas segundo esses dados, podemos verificar que ainda está distante de ter uma jornada qualitativa para o trabalhador, ainda que esta empresa tenha origem norte-americana.⁷⁰

Esse contexto ainda está ligado ao fato do trabalhador ser hipossuficiente em relação ao seu empregador, que possui poderes de liderança sobre aquele. Ainda é suprimido por ocupar posição de desvantagem nessa relação. Para explicar isso, Marcos Corrêa aborda sobre o tema:

Atribui-se a todo ser humano um predicado de dignidade e essa dignidade transforma em pessoa, sujeitos de direitos essenciais, direitos esses derivados da própria condição humana. O ser humano, no plano normativo, agiganta-se, torna-se superior a todas as coisas, sua dignidade torna-se um atributo que, em vez de enfileirarem-se junto aos demais elementos existentes na vida social, sobe acima de tais elementos e, irradiando seus efeitos, conforma a vida social.⁷¹

Assim, apenas o fato de ser humano, o indivíduo já nasce com as atribuições da sua dignidade, este é o valor supremo da vida social e depender de outros indivíduos para estes serem garantidos seria a própria afronta à sua dignidade. As horas trabalhadas excessivamente, na sua íntegra, é o aborto aos Direitos Humanos se falado em dignidade do funcionário.

A proteção do Direito do Trabalho visa a contemplar a parte hipossuficiente que é o trabalhador. Caso trabalhem mais de 8 horas por dia, diariamente já se estaria rompendo o princípio do Direito do Trabalho, e retroagindo às indústrias pós-segunda Guerra Mundial, período que aconteciam diversas manifestações por condições de trabalho mais dignos.

⁶⁹ **Acabando com o excesso de horas de trabalho.** Disponível em: <<https://www.apple.com/br/supplier-responsibility/labor-and-human-rights/>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

⁷⁰ **Acabando com o excesso de horas de trabalho.** Disponível em: <<https://www.apple.com/br/supplier-responsibility/labor-and-human-rights/>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

⁷¹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos: Fundamento, proteção e implementação.**/ Flávia Piovesan, Daniela Ikawa (Coords.) 1 reimpr. Curitiba: Juruá, 2010 . p. 17.

O princípio da proteção ao hipossuficiente busca justamente compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto. É o que afirma Américo Pla Rodriguez que caracteriza instrumento fundamental para o direito do trabalho.⁷²

Para preservar a dignidade e saúde do trabalhador, existem limites legais para estabelecer a jornada de trabalho, mas o seu excesso se torna um empecilho para o cumprimento dos direitos do cidadão que trabalha em horas extras quase que naturalmente. Para regular esses abusos, o poder público deve desenvolver políticas públicas efetivas para garantir a dignidade do trabalhador, Assim acredita Simone Machado quando escreve em seu artigo Direitos Humanos e seu Trabalho em Horas Extras.⁷³

Entre os primeiros e mais importantes fundamentos do Brasil estão o da dignidade da pessoa humana, na Carta Maior em seu 1º artigo, inciso III. Mais a frente, no inciso IV do mesmo artigo, os valores sociais do trabalho também são defendidos, como primazia do Direito do Trabalho. Assunto tão importante que tomou as primeiras linhas da Constituição Federal de 1988. Assim sendo, não é possível se falar em um país justo e solidário nessas condições.⁷⁴

Por ir de encontro com a Lei Maior, se faz inadmissível a aplicação de jornadas superiores a 8 horas diariamente, seja por acordos coletivos ou por contratos individuais. Esta situação inadmite o que o próprio Estado protege, que é a dignidade da pessoa humana pelo simples fato de fazer parte desse gênero. O cidadão não pode dispor ou renunciar esses direitos que fazem parte da sua dignidade.

Junto aos Direitos Humanos e á dignidade da pessoa humana, se dá o direito ao lazer do trabalhador, que também está expostamente declarada no texto

⁷² RODRIGUEZ, Américo Pla. **O princípio de proteção ao hipossuficiente, o princípio da busca da verdade real e o dever de imparcialidade do juiz na justiça do trabalho.** Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_6235644_O_PRINCIPIO_DE_PROTECAO_AO_HIPOSSUFICIENTE_O_PRINCIPIO_DA_BUSCA_DA_VERDADE_REAL_E_O_DEVER_DE_IMPARCIALIDADE_DO_JUIZ_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO.aspx>. Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

⁷³ MACHADO, Simone Lopes. **Direitos humanos e o trabalho em horas extras.** UNIMONTES. Disponível em: <simonelm@connect.com.br>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

⁷⁴ BRASIL, **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

constitucional, em um rol taxativo dos direitos sociais, no seu art. 6º que diz: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.⁷⁵ Para que o direito ao lazer seja usufruído plenamente pelo funcionário, é preciso permanecer, obviamente, fora do estabelecimento laboral, distribuindo o seu tempo com tarefas familiares, sociais, educacionais, etc.

O serviço extraordinário é o oposto de habitualidade, visto que esse último, ainda que acordado entre as partes por acordo coletivo ou individual, fere consideravelmente os Direitos Humanos. E esta, limita a jornada de trabalho em exatas oito horas diárias, em regra. E se tornando excessiva, torna-se ilícita. Agir ao contrário disso seria o próprio regresso do homem e afronta aos Direitos Humanos.

Priorizamos nesse contexto, a Carta Magna e a sua proteção ao trabalhador, bem como a dignidade da pessoa humana no âmbito dos Direitos Humanos. Enriquecemos esse trabalho com as palavras de Flavia Piovesan que relata:

Se, no atual cenário do Direito Constitucional ocidental, pode-se depreender que a hermenêutica que mais contribui para a efetividade das Constituições é aquela que privilegia e potencializa a força normativa de seus princípios fundamentais (a serem levados em conta desde o primeiro vislumbre da norma abstrata até o momento da decisão dos casos concretos), imperioso é ressaltar que, dentre eles, com força deontológica predominante, está o princípio da dignidade da pessoa humana.⁷⁶

Para a autora, os princípios fundamentais, dentre eles o da dignidade humana, são a base da Lei Maior. Sem eles não seria possível proteger o trabalhador ou qualquer ser humano. Sobretudo às horas extraordinárias terem imensa ligação com o tema exposto.

⁷⁵ **Declaração dos Direitos do Homem, artigo 6º.** Disponível em: <<http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-01-10.html>>. Acesso em 15 de outubro de 2014

⁷⁶ PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos**. 5 ed. São Paulo : Saraiva, 2012. p. 29.

3.1 AS ESTATÍSTICAS DE PROCESSOS EXISTENTES NA 2º VARA DE TRABALHO DE CARUARU DO PERÍODO DE JUNHO A DEZEMBRO DE 2013

Até aqui, foi-se mostrado o quanto o excesso de trabalho é imposto aos empregados sobre carga horária excessiva. Nesse conteúdo, o trabalho comercial, industrial e demais, se torna árduo e sem qualquer valor moral em benefício desses trabalhadores. Para explicar isso, saímos da teoria e entramos na realidade da justiça do trabalho, tendo como parâmetro números reais desses atos ilícitos.

Como já foram expostas as condições para o trabalhador viver dignamente, ganhando devidamente, aqui se mostrará os processos julgados, na segunda vara regional do trabalho de Caruaru com abrangência em cidades vizinhas.

Segundo dados de pesquisa feita nesta respectiva vara, ao diretor e funcionário público, para efeitos de análise, no período de Junho a Dezembro do ano de 2013, foram recebidos 131 casos relacionados ao tema horas extraordinárias, entre julgados e ainda em tramitação. Podemos sugerir então, a média anual de 262 processos envolvendo o dissídio em acordos com horas extras.⁷⁷

Esse número só revela o que a este trabalho enfoca, a preocupação dos ilícitos causados por empregadores em querer aumentar a jornada sem motivos excepcionais, e ainda pode-se falar em inadimplência dessas. Apesar da habitualidade das horas complementares serem ainda admitidas pela CLT licitamente, os seus abusos concernem em inconstitucionalidade, visto que é elevado o número de julgados nesse sentido e a doutrina e jurisprudência aponta cada vez mais para a sua abolição.

Enriquecendo esses números, o autor João Batista, em seu artigo *Justiça do Trabalho: 70 anos. Renovação da Jurisprudência do TST*, aduz:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. REVISÃO DA SÚMULA Nº 291/TST. INDENIZAÇÃO PELA SUPRESSÃO DO SERVIÇO SUPLEMENTAR PRESTADO COM HABITUALIDADE. ALCANCE. 1. O precedente legislativo que inspirou esta Corte Superior a, lançando mão da técnica da interpretação analógica, forte no art. 8º da CLT, consagrar,

⁷⁷ Processo Judicial Eletrônico. **Consulta de Processo**. Disponível em: <<http://www.tjpe.jus.br>>. Acesso em 12 de novembro de 2014.

mediante a edição da Súmula nº 291/TST, o direito dos empregados em geral ao recebimento de indenização diante da alteração, pelo empregador, do regime de trabalho, que importe na supressão do labor em sobrejornada habitualmente prestado, foi a previsão do art. 9º da Lei nº 5.811/72, que regula o regime de trabalho em determinadas atividades ligadas à indústria de combustíveis fósseis, de seguinte teor: 'Sempre que, por iniciativa do empregador, for alterado o regime de trabalho do empregado, com redução ou supressão das vantagens inerentes aos regimes instituídos nesta lei, ser-lhe-á assegurado o direito à percepção de uma indenização'. [...]⁷⁸

Sempre que imposto o trabalho em sobrejornadas, é necessário fazer-se valer dos direitos como trabalhador. E ainda, segundo o texto acima, quando alterado o regime, por imposição do patrão, lhe cabe o pagamento de indenização.

As ilegalidades referentes às horas extras não são novidades para o direito. Esse alto índice de processos envolvendo dissídios em horas complementares torna a classe trabalhadora ainda mais frágil. Para garantir o devido processo legal, é necessário utilizar-se de outros princípios trabalhistas: o da igualdade e isonomia, fundamental para a democracia, que trata todos iguais perante a lei conforme o art. 5º, caput da Constituição Federal; e trata os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, considerando que a parte mais fraca e hipossuficiente da relação deve ser igualada à parte mais forte para que possam concorrer na lide processual.⁷⁹

Portanto, esse alto índice de processos na 2º vara do trabalho de Caruaru, entre o período de junho a dezembro de 2013, importa nas ilicitudes causadas por empregadores, visto que esses números são tendenciosos a crescer. Para André Filipe, em seu trabalho sobre a inconstitucionalidade do banco de horas, afirma:

Quando se fala em proteção jurídica a saúde do trabalhador, não se pode perder de vista uma das bases do Direito do Trabalho: o princípio da proteção. O referido princípio inspira-se no propósito de igualdade. O Direito do trabalho tem como preocupação central à proteção do trabalhador, parte mais fraca do contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes envolvidas. Este é um

⁷⁸ PEREIRA, João Batista Brito. **Justiça do Trabalho: 70 anos. Renovação da Jurisprudência do TST.** 2011 Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 2, abr/jun 2011. Artigo disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%202/Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho%2070%20anos%20Renova%C3%A7%C3%A3o%20da%20jurisprud%C3%A7%C3%A2ncia%20do%20TST.pdf>>. Acesso em 10 de novembro de 2014.

⁷⁹ BRASIL, **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 07 de outubro de 2014.

dos pilares das normas que visam à proteção da saúde do trabalhador, melhorando sua qualidade de vida e condições de trabalho.⁸⁰

Assim, proteger o trabalhador se torna um dos principais objetivos do Direito do Trabalho. É comum a prática das horas extras no nosso país como mecanismo de exploração, apesar das mudanças com a CF/88. O trabalhador é visto como uma peça do sistema de produção das empresas, podendo ser substituído se não se adequar às normas desta.⁸¹

3.2 POR UMA LEGISLAÇÃO QUE ENCONTRE SINTONIA COM OS PRINCÍPIOS DA DURAÇÃO DA JORNADA

Com tudo que foi exposto anteriormente, chegamos ao fim deste trabalho demonstrando o quanto as horas extraordinárias são prejudiciais à saúde e a moral do empregado se tidas como habituais e sem prescrever as hipóteses legais. Cabe ao funcionário da empresa ou indústria cobrar do seu patrão e exigir o cumprimento das exatas quarenta e quatro semanais e oito diárias horas de labor sem prejuízo das suas garantias como pessoa humana e detentor de direitos trabalhistas. Contudo, estabelecer os limites de jornada da classe em que trabalha não ensejando o descontrole dos mais fortes nessa disputa: os empresários que visam somente lucros. Também sobre o assunto, André Filipe aborda em seu trabalho,

A questão da dispensa dos empregados nos momentos de recesso e de baixa produção é uma realidade que deve ser enfrentada. No entanto, não se pode exigir a resolução do problema com o sacrifício da parte mais fraca, que deveria ser protegida, perante e o favorecimento da outra. Desta forma, exige-se, além de um conjunto de normas de proteção à saúde do trabalhador, a conscientização dos operadores do direito, para que passem a colaborar ativamente para que todos usufruam uma vida profissional qualitativamente melhor.⁸²

⁸⁰ SILVA, André Filipe Loureiro e. **A inconstitucionalidade do Bando de Horas e seus efeitos no Direito Trabalhista.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25>. Acesso em 06 de Fevereiro de 2015.

⁸¹ SILVA, André Filipe Loureiro e. **A inconstitucionalidade do Bando de Horas e seus efeitos no Direito Trabalhista.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25>. Acesso em 06 de Fevereiro de 2015.

⁸² SILVA, André Filipe Loureiro e. **A inconstitucionalidade do Bando de Horas e seus efeitos no Direito Trabalhista.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25>. Acesso em 06 de Fevereiro de 2015.

Os princípios referentes a este extenso tema estão contidos no art. 7º e inciso XIII da Constituição Federal, que preconiza exatamente o limite para a duração normal de trabalho, juntamente com o art. 59 e 61 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que explicita que as horas diárias não excederão as oito, caso o ocorra, somente em casos de emergência já expostos nesse trabalho.⁸³⁸⁴

Mas a problemática deste trabalho se detém no art. 59 da presente Consolidação que abre vertente para as horas extras serem utilizadas diariamente, sendo em até duas, até mesmo sem explicações do empregador, por sua própria necessidade.

Não podemos aqui lançar mão da Lei Maior, no que dispõe as exatas oito horas diárias, entre a má interpretação da CLT que encontra vertente para serem aplicadas as duas horas adicionais diariamente, mesmo que sob acordo entre empregador e empregado ou contrato coletivo de trabalho. A pressão sobre o empregado pode comprometer as suas escolhas contratuais e dispor de direitos inerentes á dignidade humana.

Gabriel Saad comenta o mesmo art. em que:

O trabalho extraordinário deveria ser cumprido em período predeterminado e por motivo aleatório. Realizá-lo em caráter permanente, ofende o princípio da jornada de oito horas mais compatível com a saúde do trabalhador. [...]Assim, é o empregado punido por ter concorrido para a infração da lei. Ademais, o ato ilícito não pode produzir tais efeitos jurídicos. O caráter comutativo do contrato laboral e o enriquecimento ilícito justificam o pagamento das horas suplementares além do limite legal⁸⁵.

As horas complementares apenas deverão ser feitas por meio de compensação de horas. Por exemplo, caso o trabalhador exerça dez horas em um dia, posteriormente o empregado terá direito a menos duas horas. Nesse caso, houve o equilíbrio das horas complementares propostas.

⁸³ BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

⁸⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 de outubro de 2014.

⁸⁵ SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada**. 47 ed. atual. revis. e amp. Por José Eduardo Gabriel Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo. LTr. 2014.

Inexiste amparo legal para jornadas normais de trabalho de 12 horas por dia, exceto, de acordo com a Súmula 391 do TST⁸⁶, para o regime especial de revezamento previsto na Lei nº 5.811/72, e, ainda assim, se observadas as circunstâncias nela previstas e devidos os adicionais off shore, correspondentes. Ressalvamos que a matéria não foi apreciada pelo STF. A princípio, nenhuma categoria estaria legitimada, consoante a Constituição Federal, à adoção de jornada diária de 12, 14, 20 horas diárias, mesmo não ultrapassando o limite de 44 horas semanais.⁸⁷

Ignorar as disposições constitucionais e legais relativas à jornada de trabalho e acordos de prorrogação e compensação, como frequentemente vem ocorrendo, inclusive em convenções e acordos coletivos, é ferir princípios e adulterar alguns dos mais importantes institutos trabalhistas. É legislar *contra legis* para favorecer interesses que contrariam princípios e garantias constitucionais, atualmente em vigor.⁸⁸

Enquanto em vigor, as garantias constitucionais, agradando, ou não, devem ser respeitadas por toda a sociedade e o Poder Judiciário, fiel guardião da justiça, compete o dever máximo de observar os direitos sociais mínimos dos trabalhadores, preceitos consagrados na Carta Magna.⁸⁹

Absurdo é imaginar que o Brasil a cada ano, está atingindo metas cada vez maiores de jornadas habituais. Arnaldo Sussekind pode explicar a gravidade desse fato:

Em nosso país o trabalho extraordinário está se convertendo em trabalho ordinário – em março de 2001, 40,3% dos empresários trabalhavam por mais de 44 horas semanais no estado de São Paulo, sendo 52,3% no comércio, 40,9% na indústria e 36,2% nos serviços, concorrendo assim para

⁸⁶ **PETROLEIROS.** LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-391>. Acesso em 06 de fevereiro de 2015.

⁸⁷ KACZUROWSKI, Sofia. **Os limites da jornada de trabalho.** Disponível em: <caisep.com.br/artigos_detalhe.php?id=46>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

⁸⁸ KACZUROWSKI, Sofia. **Os limites da jornada de trabalho.** Disponível em: <caisep.com.br/artigos_detalhe.php?id=46>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

⁸⁹ KACZUROWSKI, Sofia. **Os limites da jornada de trabalho.** Disponível em: <caisep.com.br/artigos_detalhe.php?id=46>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

agravar o desemprego, ampliar os infortúnios do trabalho (os índices de frequência e gravidade dos acidentes crescem durante as horas extras).⁹⁰

Reduzindo o tempo de convívio familiar, anteriormente já expostos os seus prejuízos neste trabalho, o empregado poderá se aposentar precocemente na Previdência Social por acidentes, concorrendo a empresa também perder com isso. O Brasil tem legislação que possibilitou a prorrogação da jornada em duas horas por acordo escrito entre patrão e empregado ou mediante negociação coletiva.

Essa abertura é criticada não só pela doutrina, mas pelos defensores dos direitos humanos que diz estar abrindo mão, em meros acordos, valores trabalhistas. A autonomia da vontade do trabalhador deve prevalecer ainda que recebidas o adicional mínimo de 50% sobre o salário.⁹¹

Sobre o requisito de força maior, o autor Sérgio Pinto Martins, em sua obra *Direito do Trabalho*, dispõe:

O artigo 61 da CLT permite que em casos de força maior a jornada seja prorrogada além do limite legal ou contratual. Não há necessidade de previsão contratual ou de acordo ou convenção coletiva para a citada prorrogação. A lei não determina quanto seria o máximo da jornada de trabalho do trabalhador, o que leva a crer que não há limite. O empregador deverá fazer a comunicação da prorrogação à DRT no prazo de 10 dias.⁹²

Isso significa vender a sua dignidade como trabalhador por preço de mercado. O valor desses direitos são inestimáveis e indisponíveis.

Há anos, o ministro do TST Coqueijo Costa já havia se manifestado sobre o assunto: “Admitir seja o empregador obrigado a oferecer serviço extraordinário indefinitivamente ao empregado equivale a violar um dos princípios maiores do Direito do Trabalho – o da jornada máxima – que é de ordem pública e por isso se sobrepõe á vontade das partes contratantes.” (Ac. Do TST, 2º T., no RR-473/72, DJ de 25/09/72)⁹³

⁹⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3 ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro: Renovar. 2004 p. 235.

⁹¹ SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3 ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro: Renovar. 2004 p. 235.

⁹² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo. Atlas. 2014 p. 586.

⁹³ Ac. Do TST, 2º T., no RR-473/72, DJ de 25/09/72 Retirado de SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 3 ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro: Renovar. 2014. p. 236.

Até o fim, este trabalho defendeu o trabalho livre do empregado, ainda que este esteja subordinado á uma ligação com empresa ou indústria. Estando ele praticando os princípios saudáveis á sua dignidade como pessoa humana. Chegou-se a conclusão que ainda que tomadas medidas trabalhistas cabíveis do pagamento de horas extraordinárias, se matam os valores ainda maiores conquistados por próprios trabalhadores: o seu direito de conviver e usufruir de prazer no seu ambiente laboral.

Certificou-se que a habitualidade das horas complementares enfrenta a descarga de um país capitalista e empreendedores mais interessados nos seus próprios lucros do que com a vida humana e o progresso coletivo. Que o trabalhador não pode trabalhar ordinariamente horas excedentes á jornada normal para completar a falta de contratação de novos empregados.

Que esta obra contribua para alerta ás empresas, trabalhadores e formadores de opiniões e onde existir apreço pela dignidade do homem e as horas complementares sejam utilizadas apenas em situações emergenciais para a proteção deste.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho monográfico se propôs a discutir áreas, tanto psicológicas quanto físicas, prejudiciais ao trabalhador pelo excesso na carga horária de trabalho imposta por empresas.

Que os dados apresentados nesta pesquisa possa servir de alerta para empregadores e sindicatos representativos de tal classe em quanto o trabalhador, nos dias de hoje, vem sendo a parte mais frágil da relação empregatícia.

Com o intuito de alcançar o objetivo maior deste trabalho, esta pesquisa se propôs a desenvolver uma pesquisa bibliográfica, a fim de abrir as portas para uma discussão ampla sobre a jornada de trabalho; investigar os danos que o excesso de trabalho pode causar à saúde do trabalhador, bem como a sua incidência e os setores em que mais acontecem esses problemas.

Deve-se em discutir as diferenças na doutrina e jurisprudência e expôs as correntes majoritárias sobre o assunto do excesso de horas complementares. Com isso, percebeu-se que a Constituição Federal, mais atual que a CLT, vislumbra e assiste as horas complementares como excepcionais, as admitindo em apenas alguns casos, caso contrário, ensejaria em imenso ataque aos Direitos Humanos, individuais e coletivos da classe trabalhadora, que tem força insuficiente para combater com os grandes empresários, apesar de se manterem em maior número.

Analizou também o dispositivo da Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII, que trata da duração do trabalho normal tida como regra as oito horas diárias e não superiores quarenta e quatro semanais, impreterivelmente.

Essa é a regra estabelecida pela Lei Maior. Porém, abre-se uma brecha na Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 59, quando permite ser acrescido á hora normal, duas horas complementares. O que este artigo não prevê, é que apenas em casos excepcionais as horas complementares podem ser impostas, deixando a mercê de o empregador fazê-las todos os dias.

Mais a frente na CLT, o artigo 61 declara que apenas em necessidade imperiosa ou força maior, para conclusão de serviços inadiáveis como por exemplo de recebimento de comida perecível, ou quando a sua inexecução cause grandes prejuízos ao empregador. Vendo assim, as horas habituais são extremamente

prejudiciais ao trabalhador, ferindo a sua integridade moral e física, além dos princípios da dignidade humana. Tornam-se as únicas formas da aplicação das horas complementares, em casos excepcionais e específicos, em um rol taxativo no art. 61 da CLT.

Este trabalho também analisou os fundamentos atingidos pela sobrecarga: Psíquica e Psicológica, Física, Humana, Econômica e Social. Atingindo a saúde, causa uma série de doenças neuróticas e físicas nos trabalhadores, como a depressão, a insatisfação, cansaço e dores no corpo, além de acidentes durante e após o labor.

Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, 614,2 milhões de trabalhadores exercem cargas excessivas de jornada, sendo comprovadas que a sociedade capitalista está se autodegradando sem visar o bem estar social. Dessa forma não são respeitadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

Nesse caso, há um diapasão entre o art. 7º, inciso XIII da CF/88 e o art. 59 da CLT/43, deixando as horas extras com uso comum. Parte da doutrina, ainda minoritária, aceita que somente o art. 61 da CLT foi recepcionado pela CF. Alguns doutrinadores como Maria Carolina Modesto acredita ser um retrocesso submeter o empregado á jornada de trabalho extraordinária por tempo indeterminado.

Os direitos humanos do trabalhador e os princípios de dignidade da pessoa humana, que é a principal garantia de que este estará protegido pelos excessos dos patrões e prezam por assegurar os direitos básicos ao trabalhador.

Foi comprovada que a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador é um dos fatores contribuintes para esse excesso, visto que este último possui poderes de liderança sobre aquele.

Para combater o excesso de jornada laboral, foi verificado que se necessita de uma reeducação não só dos empregadores, que impõem a carga visando lucros, como dos empregados que a fazem por necessidade, muitos nércios quanto a gravidade do problema. Antes disso, preservar o que outrora foi conquistado, os direitos individuais e coletivos.

REFERÊNCIAS

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 de outubro de 2014.

BRASIL. **Código Penal de 1940**. Artigo 149. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em 09 de outubro de 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. revista e atualizada. São Paulo: LTr, 2010.

CALVET, Otavio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 5 ed.- Niterói: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012

DURKHEIM. Émile. **Da divisão do trabalho social**. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

FELIPPE, Wiliam (Org.). **O Estado burguês e a revolução socialista**. 2 ed. São Paulo: Instituto José Luis e Rosa Sundermann, 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio Ambiente do Trabalho. Direito, Segurança e Medicina do Trabalho**. São Paulo: Método, 2006.

MANDEL, Ernest. **O lugar do marxismo na história**. 2 ed. São Paulo: 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos: Fundamento, proteção e implementação**. / Flávia Piovesan, Daniela Ikawa (Coords.) 1 reimpr. Curitiba: Juruá, 2010.

PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada**. 47 ed. atual. revis. e amp. Por José Eduardo Gabriel Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo. LTr, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3 ed. (ampl. e atual.) Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20 ed. Vol. 2. atualizada. São Paulo: LTr, 2002.

Acabando com o excesso de horas de trabalho. Disponível em: <<https://www.apple.com/br/supplier-responsibility/labor-and-human-rights/>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

Convenção 81 da OIT, artigo 3º Disponível em:
<<http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso 02 de setembro de 2014.

DALCIN, Ediane de Miranda Castro. **Ambiente e Trabalho: Condições de estresse em Profissionais de um Centro de atenção psicossocial I no Interior do Mato Grosso.** UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS. Goiânia. 2009. Disponível em:
<<http://www.cpgss.ucg.br/ArquivosUpload/2/file/MCAS/Ediane%20de%20Miranda%200Castro%20Dalcin.pdf>>. Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

Declaração dos Direitos do Homem, artigo 4º. Disponível em:
<<http://www.humanrights.com/pt/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-01-10.html>>. Acesso em: 15 de outubro de 2014.

DIEESE: Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados. Disponível em:
<2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/noticias.asp?id=75>. Acesso em 29 de outubro de 2014.

Ergonomia. Disponível em:
<<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=ergonomia>>. Acesso em 07 de outubro de 2014.

Excesso de trabalho causa danos à saúde Disponível em:
<drashirleydecampos.com.br/noticias/787>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

Excesso de trabalho aumenta índice de suicídio no Japão. Disponível em:
<http://www6.rel-uita.org/laboral/exceso_trabajo.htm>. Acesso em 09 de novembro de 2014.

HORAS EXTRAS. CONCEITO DE HABITUALIDADE. (TRT 3ª R; RO 01108-2006-097-03-00-7; Sexta Turma; Rel. Juiz Hegel de Brito Boson; Julg. 30/07/2007; DJMG 09/08/2007) (Publicado no DVD Magister nº 17 - Repositório Autorizado do TST nº 31/2007) Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/boletim-set09/N57-140909.php>>. Acesso em 19 de fevereiro de 2015.

Hora extra prejudica saúde de 43,3%. Disponível em:
<<http://www.dgabc.com.br/Noticia/327408/hora-extra-prejudica-saude-de-43-3-referencia=buscas-lista>>. Acesso em 02 de fevereiro de 2015.

Irregularidades no pagamento são as campeãs de ações na Justiça. Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL1299975-9654,00-CONHECA+SEUS+DIREITOS+EM+RELACAO+AS+HORAS+EXTRAS.html>. Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

Jornada de Trabalho - Cômputo das Horas. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/jornada_computo_horas.htm>. Acesso em 04 de fevereiro de 2014.

Karl Marx. <sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>. Acesso em 30 de Agosto de 2014.

KACZUROWSKI, Sofia. **Os limites da jornada de trabalho.** Disponível em: <caisep.com.br/artigos_detalhe.php?id=46>. Acesso em 16 de novembro de 2014.

LIMA, José Amaro Barcelos. **As sobrejornadas e os acidentes de trabalho.** SENJE. Rio de Janeiro: Disponível em <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0366_1870.pdf>. Acesso em 20 de outubro.

MACHADO, Simone Lopes. **Direitos humanos e o trabalho em horas extras.** UNIMONTES. Artigo disponível em <simonelm@connect.com.br>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

MODESTO, Maria Carolina Monteiro Ferraz. **Trabalho extraordinário habitual.** 2008. Disponível em <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

OIT. Disponível: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

OIT. Disponível em: <oitbrasil.org.br/content/em-livro-sobre-jornada-de-trabalho-oit-diz-que-mais-de-600-milh%C3%B5es-de-pessoas-em-todo-o-mund>. Acesso em 2 de Setembro de 2014.

OIT: 43% dos homens trabalham mais de 44 horas semanais. Disponível em: <sielav.org.br/site/?q=node/33>. Acesso em 25 de outubro de 2014.

OLIVEIRA, Ariovaldo Umbelino de. **Modo de Produção Capitalista, Agricultura e Reforma Agrária.** São Paulo. FFLCH, 2007. Disponível em: <http://www.geografia.ffeilch.usp.br/graduacao/apoio/Apoio/Apoio_Valeria/Pdf/Livro_ar i.pdf>. Acesso em 04 de fevereiro de 2015.

PEREIRA, João Batista Brito. **Justiça do Trabalho: 70 anos. Renovação da Jurisprudência do TST.** 2011 Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 2, abr/jun 2011. Artigo disponível em:

<<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal %20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%202/Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho %2070%20anos%20Renova%C3%A7%C3%A3o%20da%20jurisprud%C3%Aancia %20do%20TST.pdf>>. Acesso em 10 de novembro de 2014.

PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-391>. Acesso em 06 de fevereiro de 2015

Processo Judicial Eletrônico. Consulta de Processo. Disponível em: <<http://www.tjpe.jus.br>>. Acesso em: 12 de novembro de 2014.

Problemas do excesso de jornada de trabalho. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/excessodejornada.htm>>. Acesso em 1 de outubro de 2014.

Revolução Industrial. Disponível em: <<http://www.sohistoria.com.br/resumos/revolucaoindustrial.php>>. Acesso em: 04 de fevereiro de 2015.

Súmula 376 do Tribunal Superior do Trabalho. Horas Extras. Limitação. Art. 59 da CLT Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-376. Acesso em 20 de outubro de 2014.

Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-291>. Acesso em 16 de outubro de 2014.

SANTOS, Danilo Ramos dos. **Problemas do excesso de jornada de trabalho.** Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/excessodejornada.htm>>. Acesso em 10 de novembro de 2014.

SILVA, André Filippe Loureiro e. **A inconstitucionalidade do Bando de Horas e seus efeitos no Direito Trabalhista.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=%0B11623&revista_caderno=25>. Acesso em 06 de Fevereiro de 2015.

SOUSA, Cayo César Batista Barbosa de. **Perspectivas de redução da jornada de trabalho no Brasil.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11833>. Acesso em 04 de fevereiro de 2014

Tempos Modernos. Disponível em: <<http://www.historianet.com.br/conteudo/default.aspx?codigo=181>>. Acesso em 04 de fevereiro de 2015.