

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES UNITA

**HORAS EXTRAS DE FORMA ORDINARIA: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR**

NATHÁLIA DRIELLY PINTO RIBEIRO

**CARUARU
2016**

NATHÁLIA DRIELLY PINTO RIBEIRO

**HORAS EXTRAS DE FORMA ORDINARIA: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS À SAÚDE DO TRABALHADOR**

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 Dr. Othon Vasconcelos.

**CARUARU
2016**

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ____/____/2016

Prof. Dr. Othon Vasconcelos (Presidente)

Prof.

Prof.

DEDICATÓRIA

É com muito amor e gratidão que eu dedico esse trabalho como fruto do meu esforço a minha mãe, Cristiane Pinto Ribeiro, que ultrapassou comigo tantos percalços, hoje mais que ninguém se orgulha da minha formação, por ela ter batalhado tanto para viver.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pois sem ele eu não seria nada, ele é o meu braço forte e nunca me deixa só e me dar forças para superar todos os obstáculos, quando nada esteve ao meu favor quando pensei em fraquejar, Deus esteve sempre ao meu lado me encorajando dizendo: - Minha filha, não temas! Eu sou contigo, esforça-te e tens bons ânimos que eu te sustentarei. E sempre me dando sabedoria para saber agir os diversos momentos dessa caminhada.

Aos meus pais e a minha família, que representam pra mim o verdadeiro amor e a base de tudo, sempre me auxiliando, guiando e me mostrando os melhores caminhos para que eu fosse quem eu sou hoje. À minha mãe, modelo de mulher guerreira e esforçada, a minha amiga fiel, que sempre fez tudo por mim com tanta garra e que me dedica todo amor. E ao meu pai, mesmo não sendo biológico, mas é de coração, que com tanto carinho e amor envolvido, vem desde o começo da minha jornada ate os dias de hoje me estendendo a mão para o que preciso e que se orgulha imensamente a cada conquista, só tenho o que agradecer a você.

Aos meus avós, como eu sou tão grata a eles. Educaram-me, ainda hoje me sustentam, me completam, me animam, me fazem sentir especial.... Eles são tudo em minha vida, sem eles eu não conseguiria chegar até aqui. Muito obrigada.

Ao meu noivo, que, com tanta paciência, me deu forças, contribuindo para que chegasse até o fim e comemorar comigo mais uma conquista.

Ao corpo docente da faculdade, que na mais bela da profissão, me transmitiram vastos conhecimentos durante a minha formação e hoje me fazem ser uma pessoa melhor e mais consciente das atribuições e atribulações do curso, mas que nunca negaram auxílio nos momentos que precisei.

Ao meu orientador Othon Vasconcelos, pelo suporte e paciência na elaboração desse trabalho, e pelas correções e incentivos pertinentes. E por fim, aos meus amigos e colegas, que conviveram comigo ao longo do curso, me trazendo experiências das quais eu jamais esquecerei, por eles e todos que me ajudaram direta ou indiretamente, a minha eterna gratidão.

RESUMO

O presente trabalho se presta a analisar o instituto jurídico das horas extras, estas observadas sob o prisma da realização habitual, afastando-se, pois, o seu caráter intrínseco de excepcionalidade e remetendo à precarização as relações de trabalho. A proteção à saúde do trabalhador, e a busca pela concretização de sua dignidade será a tônica de abordagem, sempre buscando-se operacionalizar pontuais considerações no que a elas se refere. A razão de ser do trabalho centra-se no fato de ser corriqueira a sujeição do assalariado aos mandos do empregador que, não satisfeito com a exploração já perpetrada, diariamente, acha por bem ainda “exigir” a realização de horas extras, aumentando, assim, seu lucro e desgastando, vagarosamente, a saúde do obreiro. Mesmo cientes, os trabalhadores, que possuem garantia remuneratória e mesmo havendo um acordo entre eles e o empregador, relativamente à possibilidade de se prorrogar a jornada diária de trabalho, não deveria, em tese, ser válida tal previsão prerrogativa, pois o descanso é essencial para maior produção e inclusive para a saúde, sendo um direito do empregado e uma obrigação do empregador, a ser, inclusive, assegurada, pelo Estado. Nesse passo, observar-se-á que a realização de horas extras habituais vai de encontro aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, bem como aos valores sociais do trabalho, causando-se, por este motivo, consequências graves, à curto, médio e longo prazo, à saúde do trabalhador, seja física, seja psíquica. A metodologia usada foi de pesquisa doutrinária, legislativa e jurisprudencial, relativamente ao tema. Os objetivos principais, deste estudo, são: o entendimento do que se compreende por jornada de trabalho e trabalho assalariado, a análise mais detida das modalidades ou tipologias de sobrejornada, bem como se sua forma de compensação, e, por fim, a constatação, ou não, através da pesquisa doutrinária, dos danos ocasionados à saúde do trabalhador, em decorrência da precarização das relações de trabalho, sobretudo através da realização de horas suplementares de forma habitual.

Palavras-Chave: Horas Extras. Sobrejornada. Habitualidade. Direito do Trabalho. Saúde.

ABSTRACT

This work lends itself to analyze the legal institution of overtime, these observed through the prism of the usual output, moving away, because its intrinsic character of exceptionality and referring to the precarious labor relations. The protection of workers' health, and the search for the realization of their dignity will be the approach of tonic, always seeking to operationalize specific considerations in what they referred. The reason for the work focuses on the fact that ordinary the employee's liability to the employer mands that, not satisfied with the operation already perpetrated daily sees fit to still "require" the achievement of overtime, thus increasing your profits and wearing slowly, the health of the worker. Even aware, workers who have remuneration guarantee and even if there is an agreement between them and the employer regarding the possibility to extend the workday should not, in theory, be valid such prerogative forecast, because the rest is essential for increased production and even health, with a right of the employee and an obligation of the employer to be even ensures the state. In this step, it will be noted that the performance of routine overtime meets the constitutional principles of human dignity and social work values, causing, for this reason, serious consequences, short, medium and long term, to workers' health, whether physical, is psychological. The methodology used was doctrinal research, legislative and judicial, on the theme. The main objectives of this study are: the understanding of what is meant by working hours and wage labor, a more detailed analysis of the modes or types of *sobrejornada*, as well as their compensation, and, finally, the finding, or not by doctrinal research, the damage caused to workers' health, as a result of casualization of labor relations, especially by performing additional hours in the usual way.

Keywords: Overtime. Habituation. Labour Law. Health.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. A RELAÇÃO EMPREGATÍCA TRABALHISTA: A CULTURA DA MODERNIDADE	10
1.1 O trabalho subordinado como centro de referência da vida humana	10
1.2 A caracterização do contrato de emprego: elementos fático-jurídicos.....	15
1.3 Jornada de trabalho no contexto do trabalho subordinado na percepção da CF/88 e da CLT.....	21
2. HORAS EXTRAS E SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA	27
2.1 Jornada suplementar extraordinária e jornada meramente suplementar.....	27
2.2 Sobrejornada por acordo compensatório	29
2.3 A postura dos sindicatos em relação às horas extras	33
3. A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E AS CONSEQUENCIAS DA REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS À SAÚDE DO TRABALHADOR	38
3.1 A necessidade da mais valia como fator preponderante para a realização de horas extras	38
3.2 Fundamentos que justificam a delimitação da jornada de trabalho e os danos à saúde do trabalhador	43
3.3 A dicotomia entre a livre estipulação de horas extras, o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção social do trabalho	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	53

INTRODUÇÃO

O presente estudo versa sobre o instituto jurídico das horas suplementares, realizando-se uma investigação acerca de sua admissibilidade, causas, fins e efeitos, sobretudo aqueles relacionados à precarização das relações de trabalho e a deterioração da saúde do empregado, num contexto de livre e (quase) irrestrita exploração de sua força produtiva.

Assim, enveredar-se-á, oportunamente, pela questão do princípio da proteção intrínseco ao Direito do Trabalho, a saber, a proteção social do trabalho e a garantia de condições condignas para seu exercício, enfrentando-se, indubitavelmente, os clamores do capitalismo e de sua gana por maximização de lucros, com correspectiva redução de custos, relativamente aos empregados.

Em tempo, partir-se-á para uma delimitação do tema de estudo, qual seja, as horas extras ou suplementares, ao que se fará necessário, antes, o esclarecimento de conceitos correlatos, tais como a própria relação de emprego, nos moldes jurídico-brasileiros atuais, a conceituação de jornada de trabalho e a identificação de como esta encontra íntima relação com a realização das horas suplementares, haja vista que um conceito decorre do outro, como, adiante, nesse estudo, será visto.

Por permear toda a temática da realização indiscriminada de horas extras, a questão da precarização das condições de trabalho será elemento norteador do estudo aqui empreendido, de modo a, confrontando-se a realidade fática das condições de trabalho, se observará a concreção da proteção social do trabalho, concluindo-se pela satisfação ou não dessa proteção suscitada, ao passo que se observa, concomitantemente, a presença ou não da dignidade da pessoa humana na relação concreta de emprego.

Como não se poderia olvidar, a caracterização do contrato de trabalho ganhará especial enfoque analítico, para fins de, delimitando-se tal objeto de estudo, compreenda-se a dinâmica relacionada aos elementos configuradores da relação de emprego/contrato de trabalho(emprego), apreciando-se, de forma residual, como estes elementos representam um liame entre a efetiva relação de emprego e os deveres da proteção social do trabalho, um ônus coletivo.

Para efeitos do acima proposto, dividiu-se o trabalho em três capítulos.

No primeiro deles, será feita uma análise da evolução histórica do trabalho subordinado, enveredando-se, na sequência, pela conceituação de temas-chaves para o início e desenvolvimento do presente trabalho, sendo eles o contrato de emprego e a jornada de

trabalho, sob à égide da Consolidação das Leis Trabalhistas e demais normas e princípios do Direito do Trabalho.

O segundo capítulo, a seu turno, versará sobre a delimitação do que se entende por jornada suplementar de trabalho, também conhecida como realização de horas extras, adentrando-se, decerto, pela distinção entre suas formas possíveis, a saber, jornada suplementar extraordinária, jornada meramente suplementar e a sobrejornada por acordo compensatório.

Por fim, o terceiro capítulo vem fazer emergir a principal discussão desse estudo, qual seja, a investigação se a conjuntura da realização irrestrita e/ou habitual de horas extras encontra acolhida no que preceitua a Proteção Social do Trabalho, apresentando-se as consequências à saúde do empregado como elemento de decisão, relativamente à adequação ou não da realização das horas extras nos termos indicados, sem restrição e de forma habitual.

Ver-se-á, ao final, que a proteção social ao trabalho tem que ser, efetivamente, um dever de todos, de forma conjunta e coordenada, mormente porque quando o direito de um é violado, o direito de todos os demais se encontra em grave risco de violação.

1. A RELAÇÃO EMPREGATÍCIA TRABALHISTA: A CULTURA DA MODERNIDADE

1.1 O trabalho subordinado como centro de referência da vida humana

Uma das mais antigas referências ao trabalho pode ser encontrada na Bíblia¹, a qual, não fazendo distinção entre credos, consigna, em seu Antigo Testamento, no livro de Gênesis, o que segue: “E, havendo Deus acabado no dia sétimo a obra que fizera, descansou no sétimo dia de toda a sua obra que tinha feito” (Gênesis, 2:2).

Nesse sentido, é de se perceber que o trabalho, ou a atividade laboriosa, denota sofrimento e/ou gasto de energia com a finalidade de obter determinado resultado útil. Por sua vez, o descanso, amoldando-se como elemento constitutivo do trabalho, impõe a restauração das energias, de sorte que novo trabalho possa ser exercido, após o restabelecimento das forças.²

A Bíblia, ainda fazendo alusão ao trabalho como um elemento penoso na vida humana, expõe que Deus alocou o homem em um jardim (o Éden), na terra, onde este (homem) daria continuidade e perpetuaria a Sua obra (de Deus). Todavia, o homem, influenciado pela mulher, pecou ao comer da fruta proibida, ao que Deus, expulsando o homem e a mulher do paraíso, a eles impôs um castigo, a saber, haveriam de trabalhar para prover o seu próprio sustento; o trabalho, pois, constituir-se-ia em castigo e penitência.³

Destarte, uma vez que o trabalho seria uma forma de castigo e penitência, mediante seu exercício tornar-se-ia possível, ao homem, recuperar a sua dignidade e remir o seu pecado. Tanto é assim que, na concepção hebraica, o trabalho passou a ser visto como meio de obter a dignidade e a valorização do ser humano.⁴

A seu turno, o Cristianismo, reinventando o caráter prático do trabalho, passa a considerá-lo um valor e não mais uma pena, senão veja-se os dizeres de Garcia⁵:

¹ Bíblia Sagrada. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. 2. ed. Barueri (SP): Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

² *Idem*.

³ LE GOFF, Jacques. **Para uma outra Idade Média: tempo, trabalho e cultura no Ocidente**. Tradução de Thiago de Abreu e Lima Florêncio e Noéli Correia de Melo Sobrinho. Petrópolis/RJ: Vozes, 2013. p. 67.

⁴ BALANCIN, Euclides M. **A concepção de trabalho no livro do Eclesiastes**. Disponível em: <<http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/viewFile/1072/878>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

⁵ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. pp. 29-30.

Apesar disso, entende-se que o Cristianismo influencia positivamente na ideia de trabalho como um valor, ao ser realizado pelo ser humano, o qual foi criado à imagem e semelhança de Deus, sendo dotado de inteligência para exercer a sua atividade criadora neste mundo.

Em tempo, importante destacar que, na Antiguidade Clássica, no período greco-romano, a escravidão foi o regime que predominou. Nessa conjuntura, os escravos não eram sujeitos de direito como os empregados são, nos dias atuais. Em verdade, não passavam, eles (os escravos) de meros objetos de direito, propriedades dos seus senhores, sem posse ou autoridade sobre si mesmo. Barros⁶, sobre a escravidão, assinala: “[...] Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo”. Deste modo, os senhores poderiam, a título de exemplificação, praticar toda sorte de crueldades com seus escravos, sem que isso lhe fosse obstado, de nenhuma forma, haja vista que se tratava, apenas, de uma relação entre um homem livre e um objeto seu, uma propriedade sua.

À época acima, a sociedade, considerada por Aristóteles justa, porque organicamente funcional⁷, era dividida em classes: primeiro a dos Magistrados, composta por pessoas que tinham, segundo o juízo da época, habilidades para exercer as funções Executiva, Legislativa e Judiciária, bem como o trabalho da Praça, onde se discutia a política; a segunda classe era a dos Militares, a quem incumbia o trabalho estratégico e a defesa da cidade, sendo sua fidelidade as suas funções tamanha que morrer em guerra era considerado honra.⁸

Os Militares tinham habilidades para exercer tanto a função militar como também a função de Artesão, sendo esta a terceira classe, caracterizada pelo trabalho manual sofisticado, entretanto, se isso ocorresse, observar-se-ia uma injustiça social, pois um artesão jamais poderia desenvolver a função de Militar e nem este poderia desenvolver a condição do magistrado.⁹

A quarta classe era a dos Escravos com o trabalho manual, que era considerado vil. Os escravos não eram considerados pessoas, por isso não tinham proteção, apesar serem considerados necessários e essenciais para a produção e bom caminhar social. Barros¹⁰, nesse sentido, assevera:

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

⁷⁷ THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. O racional e o razoável: Aristóteles e o trabalho hoje. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 01-11, Aug. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512003000100005>. Acesso em: 02 mai. 2016.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit, loc. cit.*

⁹ *Idem.*

¹⁰ *Idem.*

[...] Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.

Na Idade Média, a seu turno, predominou o regime da servidão, no qual o servo não estava ligado, em uma análise mais estrita, à pessoa do senhor feudal, mas, sim, à terra. Nesse contexto, o servo se comprometia a produzir em uma determinada porção de terra, denominada feudo, repassar parte da produção ao senhor feudal e, em troca, ele recebia a proteção do senhor feudal, senão veja-se o que ensina Franco Filho¹¹:

Seguiu-se a servidão, presente no feudalismo da Idade Média, onde os servos da gleba pagavam aos senhores feudais a corveia, uma espécie de imposto representado por parte de sua produção rural em troca de terra que ocupação e da proteção que lhes era dada. Ainda hoje, semelhante à servidão, é encontrada em algumas regiões brasileiras, como na Amazônia, onde é chamado de aviamento, e no Peru e na Colômbia.

Destarte, percebe-se que no regime da servidão, os servos recebiam dos senhores feudais uma porção de terra, a qual deveriam cultivar e fazer produtiva e, quando finalmente percebidos os frutos do trabalho do servo, este deveria destinar parte da produção ao legítimo dono da terra, o que também era devido pelo fato da proteção que os senhores garantiam.¹²

Os camponeses, embora realizassem o trabalho manual, eram “livres”, embora em posição de submissão aos senhores. De se ressaltar que nessa época, ainda não existia a proteção das relações de trabalho, a qual nasce, apenas, no contexto do trabalho subordinado, no Estado Moderno, que se dá através do desenvolvimento das grandes fabricas, em consequência do êxodo Rural.¹³

É na Idade Média que surgem as corporações de ofício, as quais eram compostas por três modalidades de membros: mestres, companheiros/oficiais e aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, onde já tinham sido aprovados na confecção de uma *obra mestra*. Os companheiros/oficiais eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres

¹¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 35.

¹² *Idem*.

¹³ IDADE média. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/historia/idade-media>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

pela atividade desenvolvida. Os aprendizes, a seu turno, eram menores, que aprendiam ofícios ou profissões.¹⁴

Fachetti¹⁵ (2015, p. 59) acrescenta, ainda, que:

[...] as corporações de ofício acumulavam o exercício dos três poderes estatais; legislativo (ditavam os estatutos e estabeleciam as condições de trabalho), executivo (exercido pelos seus chefes) e judicial (os jurados – mestres – tinham poderes para sancionar as faltas dos agremiados).

Nesse passo, deve-se frisar que a atividade dos artesãos tinha sua relevância justificada pelo fato de fabricarem objetos essenciais quer para os camponeses/servos, quer para os senhores/nobres, de sorte que a regulação da sua atividade (dos artesãos) era uma medida de valorização da classe.¹⁶

O sistema feudal, no entanto, começa a deteriorar. A revolução burguesa, que deu origem ao capitalismo, na Baixa Idade Média, fez com que a servidão diminuísse nas propriedades agrícolas, devido ao interesse dos antigos servos em mudar para as grandes cidades para trabalhar nas indústrias a procura de maior autonomia e liberdade.¹⁷

Surgiu assim a Idade Moderna, na qual os outrora servos procuraram nas cidades e nas fábricas contratos de emprego, que lhes pudesse garantir um salário. Demais disso, caracteriza, também, esse período histórico, a vigência da ideologia do Estado Liberal, segundo a qual o Estado não deveria intervir no Mercado, garantindo-se, assim, a autonomia do povo, pregando-se, expressamente a liberdade, a igualdade e a fraternidade entre todos.¹⁸

Contudo, para que as pessoas conseguissem empregos nas fábricas eram impostas condições de duração de jornada de 18 horas diárias ou mais, ocasionalmente, inexistindo, como cediço, nenhum fundo financeiro de proteção aos trabalhadores, que cobrisse eventuais infortúnios de acidentes de trabalho. Nessa conjuntura, inclusive, crianças e mulheres também foram absorvidos pelo mercado de produção, no qual ainda não existia, e não existiria por muito tempo, a proteção contra o ambiente insalubre e perigoso. Inexistindo regulamentação e diante das necessidades da vida urbana, os trabalhadores aceitavam todas as condições precarizadas de trabalho, mormente pela natureza ínfima dos salários, “o que aumentava a

¹⁴ SILVA, Débora. **Corporações de Ofício**. 2015. Disponível em: <<http://www.estudopratico.com.br/corporacoes-de-oficio-funcionamento-e-organizacao/>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

¹⁵ FACHETTI *apud* CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 89.

¹⁶ SILVA, Débora, *op. cit.*

¹⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, *op. cit., loc. cit.*

¹⁸ *Idem.*

oferta de mão de obra, baixando os salários e favorecendo as jornadas excessivamente longas”, o que dava corpo a um verdadeiro círculo vicioso, como se pode depreender.¹⁹

Em face das precárias condições de trabalho, a que submetidos os trabalhadores, começaram a exsurgir diversas ocorrências, tais como mortes, mutilações, incapacidades advindas de enfermidades adquiridas no ambiente do trabalho, dentre outras. Tais incidentes, habituais, somavam-se ao fato das jornadas de trabalho serem sobre-humanas, o que tornava o labor, nas fábricas, tão cruel quanto o trabalho escravo, haja vista que muito se exigia e pouco se dava.²⁰

As tensões dos trabalhadores foram se acumulando, com isso surgiu o fenômeno do associacionismo, que deu origem aos sindicatos nos dias de hoje. As associações dos trabalhadores, revoltados com a crueldade capitalista, organizando-se, trataram de lutar por melhorias nas condições de trabalho, primeiramente, e na contraprestação salarial, em um segundo enfoque. Garcia²¹, sobre o processo aduzido, leciona:

Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começaram a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos.

À despeito das reivindicações junto aos empregadores, a quais pouco ou nenhum efeito surtiram, os trabalhadores passaram a clamar do Estado uma ação ativa e positiva quanto à regulamentação das relações de emprego, mormente porque ao Estado deveria competir este ônus, o de zelar pelo bem-estar de seus cidadãos, sobretudo nas relações de emprego.²²

Aos poucos, e com muita luta, começa a surgir o direito do trabalho de forma, prematura: o Estado começou a regular a jornada, como também a vedar a utilização de práticas trabalhistas degradantes e demasiado exploratórias da mão de obra. Sobre este tema, registra Garcia²³:

O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do trabalhador, por meio

¹⁹ APOLINÁRIO, Marcelo Nunes. **A jornada de trabalho no direito brasileiro**. 2009. Disponível em: <<http://www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.htm>>. Acesso em 02 mai. 2016.

²⁰ BUDEL, Diego G. O. **Acidente do trabalho: Caracterização, conceito e competência**. p. 20. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/1930/1466>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

²¹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 31.

²² *Idem.*

²³ *Idem.*

de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.

Nesse diapasão, o direito do trabalho foi ganhando força. Tanto é assim que, no Brasil, após diversos progressos internacionais, o direito do trabalho finalmente se constitucionalizou, 1988, passando a prevê um rol mínimo de direitos aos trabalhadores, vide art. 7º, da Constituição Federal.²⁴

Desta feita, tem-se que o direito do trabalho figura, na sociedade contemporânea, como um elemento de controle e garantia de mínimas condições de trabalho, sob um prisma de relações subordinadas de trabalho, modalidade de ocupação que se consagrou nas sociedades modernas e desenvolvidas. Nesse respeito, aduz Garcia²⁵:

[...] O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.

Com efeito, resta patente que, no que se refere às relações de trabalho, sobretudo às subordinadas, porque objeto do presente estudo, as mesmas representam um núcleo basilar da sociedade, porque dotam de condições de sobrevivência as pessoas. Deve se observar, todavia, que não basta um mínimo existencial a advir do trabalho subordinado, é necessário que haja, eficazmente, a garantia da dignidade humana, da sua saúde e da sua integridade física; a esse respeito, é chamado o Estado a regular, fiscalizar e garantir.

1.2 A caracterização do contrato de emprego: elementos fático-jurídicos

Este ponto do trabalho se presta a esclarecer e fixar aqueles que são considerados os elementos caracterizadores do contrato de emprego. A relação de emprego deve ser regida por um contrato entre empregado e empregador, de modo que aquele passe a se subordinar a este, no que tange ao exercício da atividade laborativa contratada.

²⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 mai. 2016.

²⁵ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 33.

Importante destacar que, de conformidade com Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o “contrato individual de trabalho” pode ser o “acordo tácito ou expresso”, desde que corresponda à relação de emprego, *ex vi* do art. 442 da referida consolidação.²⁶

É certo, não obstante, que a legislação de referência não dispõe de nenhuma definição do que se configura contrato de trabalho ou contrato de emprego, de modo que não se pode, com facilidade, pela simples análise do texto legal, chegar-se a uma identificação da natureza jurídica da relação estabelecida entre empregado e empregador.²⁷

Nessa mesma vertente, assinala Delgado:

O texto da CLT não observa, como se nota, a melhor técnica de construção de definições: em primeiro lugar, não desvela os elementos integrantes do contrato empregatício; em segundo lugar, estabelece uma relação incorreta entre seus termos (é que em vez de o contrato corresponder à relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento daquela relação); finalmente, em terceiro lugar, o referido enunciado legal produz um verdadeiro círculo vicioso de afirmações (contrato/relação de emprego; relação de emprego/contrato).

Em sendo assim, tendo em vista que o texto legal não se mostra objetivo, quanto à delimitação do objeto de estudo, impende que se conceitua “contrato de trabalho” por outras fontes que, no caso específico, será a fonte doutrinária. Nesse sentido, Garcia²⁸ preleciona:

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregado, recebendo, como contraprestação, a remuneração.

Portanto, há de se ver, inicialmente, que o contrato individual de trabalho seria o vínculo empregatício estabelecido entre empregador e empregado, do qual decorreria tantos direitos, quanto obrigações, reciprocamente entre empregado e empregador.²⁹

Delgado³⁰, buscando elucidar um pouco mais a definição de contrato de trabalho, assim assevera:

[...] define-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou

²⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 02 mai. 2016.

²⁷ VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 24. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2015.

²⁸ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 143.

²⁹ *Idem.*

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 501.

ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

Desta feita, pode-se concluir que, no contrato de trabalho, uma pessoa natural, de forma autônoma, livre e consciente, assume para com outra pessoa, física ou jurídica, uma obrigação de prestar seus serviços de maneira subordinada e habitual, ao que receberá, como contraprestação, um salário.³¹

Válido ressaltar que no conceito de empregado, inserto no art. 3º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, já figuram os requisitos da pessoalidade, da habitualidade, da onerosidade e da subordinação, requisitos estes que se prestam a configurar a existência ou não de uma relação de trabalho/emprego. Nesse sentido, segue transcrição do mencionado artigo: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.³²

Com efeito, resta patente que, para a doutrina, o empregado é a pessoa física que presta serviços com satisfação de quatro requisitos básicos indispensáveis, a saber, a pessoalidade, a não eventualidade, a subordinação e a onerosidade e a prestação por pessoa física. Importante destacar que, no mundo dos fatos, algumas vezes pode ocorrer de uma pessoa física constituir pessoa jurídica com o fim exclusivo de ocultar uma relação de emprego mediante a prestação de serviços. Tais situações, decerto, à luz do Princípio da Primazia da Realidade, devem ser cuidadosamente averiguadas e, caso constatadas, reputadas como de efetiva existência de vínculo empregatício entre empregador e prestador de serviço, desde que presentes os demais requisitos. Delgado³³, nessa vertente de pensamento, leciona:

Obviamente que a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física, celebrando-se uma relação jurídica sem a indeterminação de caráter individual que tende a caracterizar a atuação de qualquer pessoa jurídica. Demonstrado, pelo exame concreto da situação examinada, que o serviço diz respeito apenas e tão somente a uma pessoa física, surge o primeiro elemento fático-jurídico da relação empregatícia.

Modernamente, há uma corrente que aponta um sexto requisito da relação de emprego: a alteridade, na qual se diz que o risco do negócio não pode ser repassado para o empregado, o que é plenamente factível. Sergio Pinto Martins³⁴, um dos doutrinadores para quem a

³¹ *Idem.*

³² BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 301.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 92.

alteridade está vinculada a um dos requisitos da relação de emprego, aduz: “É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria”.

Corroborando o juízo de valor acima o disposto no art. 2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas, senão veja-se: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.³⁵

Não obstante, é de registrar que a alteridade, para outra parte da doutrina, é considerada uma mera característica do contrato de trabalho e não um requisito de sua formação, de modo que para que conclua pela existência de uma relação de emprego, ela, *a priori*, deve preencher, relativamente ao empregado, quatro requisitos básicos: pessoalidade, não eventualidade (habitualidade), subordinação e onerosidade, certo que o empregado deve ser pessoa física.³⁶

Com efeito, impende que se discorra, brevemente, sobre cada um dos requisitos da relação de emprego, a começar pela pessoalidade, que diz respeito ao fato da obrigação de prestar serviços ser privativa do empregado, não podendo ele a cominar a nenhuma outra pessoa. Diz-se, pois, que a prestação de serviço exercida pelo empregado é personalíssima, possuindo caráter *intuitu personae*, isto é, tocada pela infungibilidade.³⁷

Nesse diapasão, tem-se que a pessoalidade, não se confundindo com a necessidade de ser o empregado pessoa física, implica no estabelecimento de uma regra segundo a qual o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa, sem que empregador, com isso, anua.³⁸

Nesse passo, para que prestação de serviço seja considerada uma relação de emprego, ela, necessariamente, tem que observar o requisito da pessoalidade do empregado, além dos demais requisitos. Delgado³⁹, sobre o requisito da pessoalidade, ensina:

É essencial a configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do

³⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.*

³⁷ JAHN, Ricardo. **Relação de emprego – requisitos**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto_02_RelaAcAao_de_emprego-_requisitos_ricardo_jahn.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2016.

³⁸ *Idem.*

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit., loc. cit.*

trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.

Com efeito, estando a pessoalidade do empregado presente, o primeiro requisito da relação de emprego estará preenchido.

Um outro requisito a ser constatado é o da não eventualidade, conhecida como habitualidade. Segundo esse requisito, o trabalho não eventual é o contrário do trabalho eventual, passageiro e não regular. É importante, para que se caracterize uma relação de emprego, que se preste serviço de forma habitual, não se podendo fixar um tempo mínimo de exercício de atividades laborativas, pois o preenchimento de tal requisito está adstrito a caso concreto.⁴⁰

Ainda no que respeita à habitualidade, não se pode confundi-la com a continuidade, haja vista que não existe a necessidade de o trabalho ser contínuo, para existir um relação de emprego, bastando que ele seja habitual, habitualidade esta que não é um critério rígido, no qual exista uma quantidade mínima de horas a serem trabalhadas para que possa reconhecer o vínculo de emprego, ao revés, ela vai ser avaliada de acordo com o caso concreto, cabendo ao órgão julgador visualizar se a habitualidade está presente ou não. Garcia⁴¹, discorrendo sobre, pontua:

Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento.

Além da pessoalidade e habitualidade, é requisito da relação de emprego a subordinação, no que respeita ao exercício das funções do empregado. Daí decorre que o empregador se põe em posição comando, determinando a forma, o tempo e as circunstâncias em que deve ser prestado o serviço que contratou. Nesse sentido, aduz Cassar⁴²:

Em face do poder de comando do empregador, o empregado tem o dever de obediência, mesmo que ténue (altos empregados) ou em potencial (profissionais), podendo aquele dirigir, fiscalizar a prestação de serviços, bem como punir o trabalhador.

Esse poder diretivo do empregador não é ilimitado e absoluto, e deve encontrar limites tanto nos termos constantes do contrato de trabalho, que pode ser tácito ou expresso, como

⁴⁰ JAHN, Ricardo, *op. cit.*

⁴¹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 144.

⁴² CASSAR, Vólia Bomfim, *op. cit.* p. 286.

alhures aventado, bem como nas ordens que sejam manifestamente ilegais, aversas aos bons costumes e/ou superiores as forças do empregado, dentre outras hipóteses.⁴³

Se, em uma relação de emprego, não existir a subordinação não restará caracterizada uma relação de emprego, sobretudo porque tratar-se-á da figura do trabalhador autônomo, não subordinado a outra coisa senão a sua própria vontade.⁴⁴

Por fim, há o requisito da onerosidade, segundo o qual concebe-se que, para a existência de um contrato de trabalho, é indispensável que haja contraprestação pelo serviço prestado. Se o trabalho exercido pelo empregado não tem como objetivo a contraprestação de algum valor, estar-se-á diante de um trabalhador voluntário, que não se assemelha a um trabalhador com carteira assinada, para os fins do direito do trabalho.⁴⁵

Em tempo, deve-se consignar que a principal obrigação do empregado, no contrato de trabalho, é a prestação do serviço, em contrapartida, a principal obrigação do empregador é realizar o pagamento do salário, ao que pode-se observar a existência do binômio “prestação de serviço *versus* pagamento de salário”, sobretudo porque as partes relacionam-se, entre si, acordando prestações recíprocas, economicamente mensuráveis. Delgado⁴⁶, a esse respeito, arremata:

O contrato de trabalho e, desse modo, um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis.

Desta feita, resta patente que, para o reconhecimento do vínculo de emprego como tal, faz necessário o concurso satisfativo de quatro requisitos básicos, quais sejam, a pessoalidade, a habitualidade, a subordinação e a onerosidade. Não se encontra presente um deles, poder-se-á estar diante que qualquer outra relação de trabalho, mas não diante de uma relação de emprego, destacando que relação de emprego é uma espécie do gênero relações de trabalho⁴⁷.

Com efeito, tem-se por assente que, para a caracterização da relação de emprego, quatro são os requisitos a serem satisfeitos. Ausente um deles, não se poderá falar em relação de emprego, embora subsista alguma espécie de relação de trabalho.

⁴³ JAHN, Ricardo, *op. cit.*

⁴⁴ CASSAR, Vólia Bomfim, *op. cit.* p. 286.

⁴⁵ JAHN, Ricardo, *op. cit.*

⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 307.

⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho, 2012. *op. cit.* p. 501.

1.3 Jornada de trabalho no contexto do trabalho subordinado na percepção da CF/88 e da CLT

O legislador se preocupou tanto com a limitação da jornada de trabalho, quanto com os intervalos intrajornadas e interjornadas, semanal e anual, amoldando condutas e tornando indisponíveis algumas normas, vez que atinentes à medicina e à segurança do trabalho, visando proteger o trabalhador mediante a garantia da sua incolumidade psíquica, física e social, salvaguarda esta que se choca com a prática ordinária da realização de horas extras, mormente porque atinge diversas esferas da vida sadia do homem. Nessa conjuntura, há de se atentar para aqueles que são considerados os fundamentos da inadequação da realização de horas extras habituais, que, por sua vez, é forma de precarização do trabalho humano. Em tempo, são três os fundamentos: o biológico, o social e o econômico.⁴⁸

Segundo o fundamento biológico, trabalhar demais traz ao trabalhador fadiga e cansaço, podendo comprometer sua saúde e sua capacidade produtiva. Cassar⁴⁹, neste sentido, acertadamente pontua: “O excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental”.

Em sendo assim, tem-se por inconteste que os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário, sob pena de se comprometer a curto e a longo prazo a saúde do trabalhador, vez que exposto a situações precarizadas.⁵⁰

A seu turno, no que pertine ao fundamento social, é de se conceber que o trabalhador que faz excessivas horas extras se afastará, gradativa e conseqüentemente, do convívio social e familiar, acabando por anular-se, socialmente, conduta que, é sabida, também traz malefícios, no caso, psicológicos. Martins⁵¹, sobre a necessidade da garantia do convívio social e familiar do trabalhador, pontua: “Há, ainda, fundamentos sociais e familiares da limitação da jornada de trabalho, pois com a limitação o empregado passa a desfrutar de maior tempo com a família, pode ir ao clube, à igreja, estudar, etc.”.

Por fim, é de trazer-se à baila o fundamento econômico, segundo o qual diante de um trabalhador cansado, ter-se-á uma produção tímida ou menor, reduzindo-se, deveras,

⁴⁸ NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; CECATO, Maria Aurea Baroni. Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II. **XXIV Congresso nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM - Helder Câmara**. 2015. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/gFaM2bSwFBj5vTyi.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2016.

⁴⁹ CASSAR, Vólia Bomfim, *op. cit.* p. 656.

⁵⁰ *Idem.*

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto, *op. cit.* p. 490.

rendimento da empresa. Estando, porém, descansado e restabelecido o empregado, o mesmo renderá mais, e mais valor agregará à produção.⁵²

De se ressaltar, outrossim, que Garcia⁵³ visualiza a existência de um quarto fundamento justificante da inadequação de jornadas de trabalho estendidas, o fundamento humanístico, consistente no fato de existirem maiores chances de um trabalhador cansado sofrer acidentes de trabalho, *ipse litteris*:

[...] humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

Com efeito, uma vez que se assentou os fundamentos da limitação da jornada de trabalho, impende que se passe ao seu estudo, mais detidamente. Assim sendo, cabe salientar que a palavra jornada vem do francês *Jour*, que significa dia, e do italiano *giorno*, que significa jornada. Nesse passo, Jornada é o tempo diário em que o empregado presta serviços ao empregador, ou durante o qual permanece à disposição daquele.⁵⁴

Martins⁵⁵, sobre a delimitação do conceito de jornada de trabalho, conceitua: “a jornada de trabalho compreende o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”. Deste modo, deve-se entender por jornada de trabalho o período durante o qual o trabalhador estará prestando seus serviços ao empregador ou durante o qual estará à disposição do mesmo, pronto para realizar, tão logo quanto demandado, as atribuições típicas de suas funções.

A jornada de trabalho, nesse diapasão, compreende desde a hora que o empregado entra no setor de trabalho, até a hora em que ele sai do mesmo, excluído, obviamente, o tempo do intervalo intrajornada (entre turnos de uma mesma jornada), posto que durante este inócorre atividade laborativa.⁵⁶

Relativamente ao estabelecimento de limites definidores da duração de uma jornada de trabalho, a Constitucional Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XIII, regulou o tempo diário de trabalho, fixando-o à razão de horas diárias e semanais, senão, veja-se:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

⁵² BARROS, Alice Monteiro de, *op. cit.* p. 523.

⁵³ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 870.

⁵⁴ CASADEI, Maria Teresa. **Jornada de trabalho**. Disponível em: <<http://www.casadei.adv.br/JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

⁵⁵ MARTINS, Sergio Pinto, *op. cit.* p. 487.

⁵⁶ CASADEI, Maria Teresa, *op. cit.*

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.⁵⁷

Como se percebe, a Carta Magna fixa, em sua normatização, a jornada normal de trabalho, que terá a duração de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, de sorte que o trabalhador poderá trabalhar todos os dias da semana (segunda à sexta-feira, mais parte do sábado), excetuando-se o dia do repouso semanal remunerado, que deverá ocorrer, preferencialmente aos domingos.⁵⁸

Tendo em vista que a Constituição de 1988 apenas limita a jornada de trabalho a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, é possível estabelecer-se contratos de emprego para execução de jornadas de trabalho menores. Tanto é assim que a própria Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 58-A, já prevê o contrato de trabalho a tempo parcial, assim entendido como aquele “cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais”.⁵⁹

Demais disso, o art. 58, também da codificação referenciada (CLT), estabelece que a duração do trabalho, “para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Logo, é de se convir que a legislação infralegal já se encontra em consonância com os ditames insertos na Constituição, no que pertine à fixação de um limite máximo para a estipulação da jornada de trabalho, não tendo, não obstante, um limite mínimo.⁶⁰

Ocorre, não obstante, que o empregador, muitas vezes, acaba por lançar mão da possibilidade de realização de horas extras, por parte dos empregados, possibilidade prevista no art. 59, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que assim dispõe:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.⁶¹

Destarte, uma vez que existe a previsão legal da possibilidade de execução de horas extras (sobre este ponto, mais especificamente se discorrerá no capítulo seguinte), pelos empregados, tal instrumento, que deveria corresponder à uma exceção, torna-se um hábito,

⁵⁷ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 06 mai. 2016.

⁵⁸ *Idem*.

⁵⁹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

⁶⁰ *Idem*.

⁶¹ *Idem*.

uma regra, não raro. Nesse passo, uma vez que se estende a jornada diária de trabalho dos empregados, lesa-se outros aspectos de sua vida, como o direito ao descanso, o direito à convivência familiar e social e o direito à saúde.⁶²

Neste ponto, pois, que devem centrar-se as preocupações do direito do trabalho. É necessário que a realização de horas extras habituais não se tornem instrumento indiscriminado de precarização das relações de emprego, o que redundaria na degradação da qualidade de vida do trabalhador. O só fato de ter sido fixado um percentual de remuneração para o serviço extraordinário em, pelo menos 50% (cinquenta por cento) da hora normal não bastou para incutir no Mercado de Trabalho a moderação quanto à realização das horas extras.⁶³

Em tempo, para um melhor entendimento do que vem a ser hora extraordinária de serviço, impende assinalar o que se compreende, à luz da legislação, por serviço efetivado prestado ao empregador. A Consolidação das Leis Trabalhistas, a esse respeito, prevê, em seu art. 4º:

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.⁶⁴

Há se notar que a lei considera que o empregado está, efetivamente, trabalhando, mesmo durante o tempo em que permanece, tão somente, à disposição do empregador, aguardando suas ordens. Extrapolando-se o limite da jornada diária, a despeito de o empregado não está executando nenhum serviço, concretamente, à sua jornada normal deverá acrescer-se as horas extras que realizar, desde que esteja à disposição do empregador, no referido lapso temporal, ao que fará jus à remuneração relativa às horas extras trabalhadas, mesmo que somente à disposição do empregador.⁶⁵

Devem estar compreendidas, também, na jornada de trabalho aquelas horas destinadas ao tempo de locomoção do trabalhador até o local de trabalho, desde que observadas algumas peculiaridades, como se verá. As horas *in itinere* correspondem a um instituto nomeado pela jurisprudência e previsto no 58, § 2º, segundo o qual será computado na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado para chegar até o local de trabalho, assim como para o seu retorno, desde que o estabelecimento de trabalho esteja situado em local de difícil acesso ou

⁶² MARTINS, Sergio Pinto, *op. cit.* p. 490.

⁶³ NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; CECATO, Maria Aurea Baroni, *op. cit.*

⁶⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

⁶⁵ *Idem.*

não serviço por transporte público, no caso de o empregador fornecer a condução, senão, veja-se:

Art. 58 [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.⁶⁶

Neste passo percebe-se que o tempo que o empregado gasta de sua casa até o trabalho, ou do trabalho até sua casa, não interessa ao empregador, via de regra. Contudo, se a empresa ficar em local de difícil acesso, ou em local não servido por transporte público e, cumulativamente, o empregador fornecer a condução, paga ou não pelo próprio empregado, a este assistirá o direito de ter computada em sua jornada de trabalho o tempo que ele despense para chegar ao local de trabalho e, após o fim do expediente, para chegar até sua casa.⁶⁷

Consoante alhures aventado, a regra é que o tempo gasto no trajeto casa-trabalho não seja computado na jornada de trabalho, ressalvada a exceção acima exposta (local de difícil acesso, não servido por transporte público e com fornecimento de transporte pelo empregador). Todavia, há autores que defendem que mesmo em face da inexistência de um dos requisitos, acima expostos, ainda seria válido ao empregado ter seu tempo de percurso ao trabalho computado a sua jornada, sobre esta teoria, cite-se Cassar⁶⁸, da qual segue excerto exemplificativo:

Mesmo sendo de fácil acesso, caso o local não seja servido de transporte público e regular e o empregador forneça a condução (graciosa ou não para o empregado), o tempo gasto no percurso será computado na jornada.

Desta feita, os requisitos para a admissão do cômputo das horas in itinere não seriam, necessariamente, cumulativos, o que parece ser um juízo acertadamente razoável, sobretudo porque algumas situações apresentam dificuldades específicas que, se privilegiado o engessar da norma, incorrer-se-ia em prejuízo ao empregado, figura que deve ser amparada pelo direito do trabalho, sobretudo por sua situação de vulnerabilidade, face o capital econômico.⁶⁹

⁶⁶ *Idem*.

⁶⁷ URQUIZA JÚNIOR, Francisco de Assis; SIBALDE, Cassio Fernando Pereira. A lógica do direito: o caso da hora *In Itinere*. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 127, ago. 2014. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15062&revista_caderno=25>. Acesso em: 18 mai. 2016.

⁶⁸ CASSAR, Vólia Bomfim, *op. cit.* p. 662.

⁶⁹ SILVA, Pinho Pedreira da *apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto**. São Paulo: Ltr, 2008. p. 79.

Em tempo, resta delimitado o que vem a ser jornada de trabalho, de modo que se pode compreender a função social que sua exata delimitação representa: a garantia de uma vida minimamente digna, mediante a salvaguarda do convívio social e familiar e do, sempre, revigorado estado de espírito do trabalhador.

E de se atentar, decerto, que o ordenamento jurídico brasileiro impõe uma limitação na duração da jornada, com o fito primeiro de proteger o trabalhador dos perniciosos efeitos de longas jornadas de trabalho que, mais que o corpo, afetam a vida social do trabalhador, vez que alteram sua psique.⁷⁰

Mais adiante, neste estudo, ver-se-á, de forma mais detida, os efeitos que o excesso de trabalho ocasionam ao indivíduo, mormente porque os expõe a condições precarizadas de trabalho.

⁷⁰ *Idem.*

2. HORAS EXTRAS E SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

2.1 Jornada suplementar extraordinária e jornada meramente suplementar

No capítulo anterior teceram-se, pontualmente, algumas considerações acerca do instituto das horas extras. No referido capítulo, foi aventado que elas (as horas extras) tomariam corpo quando a jornada normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais fosse, de alguma forma, extrapolada. Outrossim, também consignou-se que o art. 59, do texto consolidado, previa a possibilidade de se acrescerem, à duração normal do trabalho, até duas horas suplementares.⁷¹

Pois bem, neste capítulo, faz-se uma distinção tipológica entre alguns tipos de prorrogação de jornada conhecidos e/ou admitidos no ordenamento jurídico pátrio, a saber, a *jornada suplementar extraordinária*, a *jornada meramente suplementar* e a *sobrejornada por acordo compensatório*, esta última abordada no subtítulo seguinte.⁷²

Em tempo, uma vez que já se tenha pacífico em que se configura o instituto das horas extras (extrapolação da jornada de trabalho normal), é de se compreender a forma de sua contraprestação, o que, a depender do tipo de jornada suplementar, pode apresentar certa dissonância.

Nesse passo, no que respeita à jornada suplementar extraordinária, deve registrar que esta é, por excelência, a realização de horas suplementar em atendimento a alguma situação, dentre as 3 (três) possíveis, extraordinária, assim concebida como “não ordinária, fora do comum, excepcional, anormal”, dentre outras adjetivações correlatas.⁷³

A Consolidação das Leis Trabalhistas, neste respeito, dispõe em seu art. 61:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.⁷⁴

Desta forma, a sobrejornada verdadeiramente extraordinária consistiria em uma das hipóteses previstas no art. 61, supra, de sorte que estaria atrelada, efetivamente, a situações excepcionais, fora da programação, quer fosse para fazer frente a motivo de força maior, quer

⁷¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 1021.

⁷³ *Idem.*

⁷⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

fosse para atender a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução pudesse, manifestamente, acarretar prejuízo.⁷⁵

A razão de ser, pois, da sobrejornada extraordinária, é o advento de situações excepcionais, previstas pelo texto consolidado, situações estas que, por sua natureza, teriam breve duração, haja vista que logo viriam a cabo os motivos ensejadores da necessidade da jornada suplementar extraordinária, dentre aqueles taxados no art. 61, da codificação em referência.⁷⁶

A jornada meramente suplementar, a seu turno, é aquela prevista no *caput* do art. 59, da Consolidação das Leis Trabalhistas, caracterizando-se, como aventado anteriormente, pela possibilidade de realização de até 2 (duas) horas suplementares por dia de trabalho, desde que observados os seguintes requisitos: (i) a existência de “acordo escrito entre empregador e empregado”, ou existência de “contrato coletivo de trabalho”; (ii) o respeito ao limite diário de 10 (dez) horas máximas de jornada; e (iii) a obrigatoriedade do valor da hora suplementar ser de, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior a da hora normal, valor não concorde, porém, com o previsto na Constituição Federal (50%), devendo ser este último valor o prevalente.⁷⁷

Em tempo, na jornada meramente suplementar de trabalho, as partes poderiam acordar a realização de horas extras de forma cotidiana, “em inúmeros dias do contrato, ao longo de meses e anos, indefinidamente”, sem que se apresentasse, no referido contrato, nenhuma irregularidade.⁷⁸

Todavia, é de se ressaltar que alguns autores defendem que a Constituição Federal de 1988 teria restringido as possibilidades de prorrogação da jornada de trabalho a apenas duas hipóteses: a jornada suplementar extraordinária e a jornada suplementar por acordo compensatório, *ex vi* do art. 7º, incisos XIII e XVI, da Carta Magna.⁷⁹

Contudo, é certo que substancial parte da doutrina e da jurisprudência ainda entende que a Constituição não revogou o disposto no *caput*, do art. 59, do texto consolidado, não sendo, pois, com o mesmo incompatível, ao que, embora alguns doutrinadores considerem irregular a

⁷⁵ *Idem.*

⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 1021.

⁷⁷ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit., loc. cit.*

⁷⁹ FREITAS, Danielli Xavier. **Jornada Suplementar Extraordinária x Jornada Meramente Suplementar**. 2016. Disponível em: <<http://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/noticias/340677335/jornada-suplementar-extraordinaria-x-jornada-meramente-suplementar>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

prática da jornada meramente suplementar de trabalho, ela ainda estaria em vigor, tanto que, no cotidiano, é muitíssimo observado, registre-se.⁸⁰

De todo modo, deve-se registrar que tanto no que se refere à jornada suplementar extraordinária, quanto no que se refere à jornada meramente suplementar, ambas são compensadas pecuniariamente, na razão do valor correspondente ao da hora de serviço extraordinário, constitucionalmente prevista.⁸¹

Por fim, importante salientar que também se configura jornada de trabalho meramente suplementar aquela caracterizada pelo acordo compensatório, vez que, em ambas, há a realização de horas extras de forma habitual ou corriqueira, sem exigência de nenhuma situação excepcional. A diferença centra-se, porém, na forma de compensação que há entre uma e outra: a jornada meramente suplementar por acordo individual (art. 59, caput, CT) tem contraprestação pecuniária, ao passo que a jornada suplementar por acordo de compensação, como se verá a seguir, apresenta forma de contraprestação caracterizada pela compensação de horas, sem que haja o pagamento das horas extras realizadas, via de regra.⁸²

Destarte, resta delineada a diferenciação entre os tipos de realização de horas extras, as quais, registre-se, apresentam, incontestemente o condão de precarizar as relações empregatícias, assunto que será melhor debatido no capítulo terceiro desse estudo.

2.2 Sobrejornada por acordo compensatório

A prestação de horas extras dá azo a duas possibilidades: à remuneração da hora trabalhada a mais, com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), como visto, acima, ou a compensação, futura, das horas trabalhadas em excesso, tanto de conformidade com a Consolidação das Leis Trabalhistas, quanto com a própria Constituição Federal de 1988.⁸³

Válido esclarecer, em tempo, que o § 2º, do art. 59, da Consolidação das Leis Trabalhistas já teve duas normatizações anteriores à atual, denominada Banco de Horas. A primeira redação do § 2º, do art. 59, da CLT, previa, alternativamente ao acréscimo salarial decorrente das horas extras, um sistema de compensação de jornada semanal, através do qual “o excesso de horas em um dia” poderia ser “compensado pela correspondente diminuição em

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 1022.

⁸¹ FREITAS, Danielli Xavier, *op. cit.*

⁸² DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.*, *op. cit.*

⁸³ FREITAS, Danielli Xavier, *op. cit.*

outro dia”, desde que não excedido o limite de horas da semana, tampouco o de dez horas diárias. Convenciona-se, tal modalidade de sobrojornada por acordo de compensação, mediante acordo individual/bilateral entre empregador e empregado ou, pela formalização de contrato coletivo de trabalho.⁸⁴

Após, com o advento da Lei nº 9.601/1998, o § 2º, do art. 59, da CLT, passou a disciplinar uma nova sistemática de compensação de jornada, com maior tempo para compensação das horas extras realizadas. O período máximo para compensação, antes de uma semana, havia convertido-se, por força da Lei nº 9.601/1998, em 120 (cento e vinte) dias, prazo durante o qual a soma de todas as horas de trabalhos realizadas pelo empregado não poderia exceder ao total de horas de trabalho das semanas compreendidas no período. O limite de dez horas diárias, no máximo, continuava, porém.⁸⁵

Entretantes, nos dias atuais, o § 2º, do art. 59, da CLT, tem nova redação, esta dada, em derradeira análise, pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001. Nesse novo contexto, a compensação de horas oriundas da jornada de trabalho meramente suplementar poderia realizar-se no decorrer de todo um ano de labor. Instituiu-se, pois, o regime do Banco de Horas, como conhecido atualmente, certo que sua delimitação inicial se deu pela Lei nº 9.601/1998.⁸⁶

Impende, nesta altura do estudo, que se transcreva a atual redação do supracitado o § 2º, do art. 59, da Consolidação das Leis Trabalhistas, *verbis*:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Desta feita, há de se observar que permanece, no texto legal, algumas das condicionalidades das redações anteriores, dentre as quais: necessidade de acordo ou convenção coletiva, não extrapolação das horas suplementares, no período de compensação estipulado (um ano), das horas semanais totais previstas, nem ultrapassamento do limite máximo de dez horas diárias.⁸⁷

A sobrojornada por acordo compensatório, em síntese, é regime de compensação de horas extras prestadas pelo empregador, como alternativa ao acréscimo salarial delas

⁸⁴ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

⁸⁵ *Idem.*

⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 990.

⁸⁷ FREITAS, Danielli Xavier, *op. cit.*

decorrentes, no período máximo de um ano, no caso do Banco de Horas, ou no período de uma semana, no caso do sistema compensatório tradicional (antiga redação do o § 2º, do art. 59, da CLT).⁸⁸

Garcia⁸⁹, sobre a compensação de jornada, assevera:

A compensação da jornada de trabalho é uma forma de sua prorrogação, mas sem o pagamento de horas extras, por serem objeto de dedução ou abatimento (labor reduzido) em dia diverso.

De se registrar, de toda sorte, que a compensação de jornada se dará, via de regra, mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo, podendo, não obstante, ser encetado por acordo individual o sistema de compensação semanal, sistema tradicional de compensação de jornada, senão, veja-se o teor da Súmula nº 85, do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.⁹⁰

Desta feita, há de se tornar translúcido o juízo de distinção que existe entre o sistema de compensação de horas tradicional, que pode ser benéfico ao empregado, do sistema de

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit. loc. cit.*

⁸⁹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 918.

⁹⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 25 jun. 2016.

Banco de Horas, o qual, pelo tempo máximo para compensação, pode fomentar severas práticas atentatórias da incolumidade física e psicológica do obreiro, porque poderá ser demandado a, por muito tempo, ininterruptamente, prestar horas extras habituais, sob a perspectiva de compensação para o futuro (um ano).⁹¹ Por tais motivos, decerto, é que caminhou a jurisprudência no sentido de conceber que a compensação tradicional pode ser encetada pelo trabalhador, através de instrumento particular de acordo de trabalho, ao passo que o sistema de Banco de Horas somente poderá ser instituído por negociação coletiva, vide item V, da Súmula acima transcrita.⁹²

Além da compensação intrassemanal (na mesma semana), vide exposição retro, é possível, ainda, haver a compensação pela sistemática da *Semana Espanhola*, na qual o empregado trabalha quarenta e oito horas semanais, em uma semana, e, na outra, ou no mesmo mês, trabalhada quarenta horas semanais, somente, sendo necessário, porém, o acordo coletivo de trabalho, para que assim se proceda. Esse sistema é regido pela OJ 323 SDI-1 do TST, *ipsis litteris*:

323. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. "SEMANA ESPANHOLA". VALIDADE (DJ 09.12.2003)

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.⁹³

Ademais, as profissões que tem regimento hospitalar, bem como vigilantes e outros, contam com uma jornada de doze horas seguidas e trinta e seis horas de descanso, estas estabelecidas mediante acordo coletivo ou convenção. A Súmula 444, do TST, consigna a possibilidade de se trabalhar em escala doze horas e folgar trinta e seis, não tendo direito ao pagamento, o empregado, das horas suplementares que realiza entre a décima primeira e a décima segunda horas de serviço, decerto. Nesse passo, prevê a Súmula 444, do TST:

Súmula nº 444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 989.

⁹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**, *op. cit.*

⁹³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 323**, da SDI-I. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SD1_1/n_s1_323.htm>. Acesso em: 30 jun. 2016.

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.⁹⁴

Reitere-se, haja vista à importância, que a compensação pode ser feita por um acordo individual escrito, no qual o empregado e o empregador assinam, conferindo validade ao instrumento, isso no que se refere, por evidente, ao sistema de compensação de jornada tradicional, posto que o sistema de Banco de Horas somente pode ser instituído mediante negociação coletiva.⁹⁵

No caso da sistemática do Banco de Horas, importante esclarecer que, não ocorrendo a compensação de horas suplementares após um ano, a empresa estará numa situação de irregularidade, de modo que deverá pagar tais horas. Do mesmo modo, se o empregado for demitido sem compensar a jornada extra, restará a empresa pagar tais horas como horas extras, na rescisão contratual.⁹⁶

Assim, tem-se por delimitadas as principais características dos sistemas de compensação de horas suplementares, seja através da contraprestação pecuniária, seja através da compensação de horas, com tantas “folgas” quanto horas em crédito tenha o empregado.

2.3 A postura dos sindicatos em relação às horas extras

O sindicato é uma associação que reúne pessoas de um mesmo segmento econômico ou trabalhista, e tem a função de representar e defender os direitos e interesses dos trabalhadores membros da categoria. Incumbe-se da luta em defesa dos direitos trabalhistas, do combate ao trabalho infantil, de questões de ordem previdenciária, bem como de outras atinentes à Educação, à Saúde e ao bem-estar dos sindicalizados. Garcia⁹⁷, sobre a definição do sindicato, apregoa:

O sindicato pode ser definido como a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos ou individuais dos membros da categoria (art. 511, CLT).

⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 25 jun. 2016.

⁹⁵ FREITAS, Danielli Xavier, *op. cit.*

⁹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 1022.

⁹⁷ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa, *op. cit.* p. 1294.

Nesse contexto, os sindicatos exercem variadas funções, dentre as quais a função de natureza jurídica, no que respeita à representação de seus membros, com fins de tutela de seus interesses, conforme dispõe o art. 513, “a”, da CLT, *verbis*:

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;⁹⁸

A substituição processual, nesse passo, é, também, uma das obrigações assumíveis pelo sindicato, tendo em vista a legitimação extraordinária de que é dotado, com fito de oportunizar-se a defesa dos direitos e interesses das categorias representadas, vide art. 8º, inciso III, da Constituição Federal. A função de negociação coletiva, uma vez que se pode integrar em instrumentos normativos como um acordo ou convenção coletiva dos interesses das categorias, conforme o artigo 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI, da Constituição Federal, e a função assistencial.⁹⁹

No que tange às funções de natureza social, os sindicatos têm o dever permanecer com serviços de assistência jurídica para as categorias e associados, sempre objetivando a máxima realização dos interesses comuns de seus associados. É nesse sentido que leciona Santos¹⁰⁰, *ipsis litteris*:

A função social do sindicato nasce do dever de representar o trabalhador que consideravelmente é a parte mais fraca da relação de trabalho, os trabalhadores reúnem suas forças para conseguir atingir seus objetivos com maior facilidade; A figura do sindicato surgiu com objetivo de representar a classe trabalhadora e defender seus interesses, mantendo assim o equilíbrio entre empregados e empregadores, no que diz respeito a condições de trabalho, pode se dizer que, a finalidade da entidade sindical é a de melhorar as condições de vida e de trabalho da classe, discutindo e reivindicar caso seja preciso, os problemas relacionados á categoria profissional representada, defendendo a independência e autonomia sindical, atuando na manutenção e defesa democrática.

Mesmo tendo em vista as suas funções de luta por melhorias e defesa pela dignidade de vida dos trabalhadores, ainda não houve uma força sindical que tenha pleiteado, eficazmente, a modificação da possibilidade oferecida pela Constituição Federal de prolongamento da jornada de trabalho, inclusive para mais do que as duas horas permitidas, registrando-se que, ao empregador, é cominada como penalidade, tão somente, o dever de

⁹⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), *op. cit.*

⁹⁹ BRASIL. Constituição (1988), *op. cit.*

¹⁰⁰ SANTOS, Lidiane Ribeiro dos. **A função social do sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviários de Paracatu**. Disponível em: <http://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-funcao-social-sindicato-dos-trabalhadores-transportes-rodoviarios.htm#capitulo_5>. Acesso em: 30 jun. 2016.

pagar, no mínimo, 50% do valor das horas suplementares, a título de adicional do salário. Desta feita, o empregado, sem possibilidades de escolhas, acaba por submeter-se a toda sorte de precarização do trabalho, perpetrada pelo empregador.¹⁰¹

Mesmo sendo facultativas, vez que de escolha do trabalhador, as horas suplementares, na realidade, não são tocadas pela liberdade de desígnios, quanto a sua realização, sobretudo porque se o trabalhador negar-se a concedê-la, estará a pôr seu próprio cargo produtivo à disposição, mormente porque a pressão do conhecimento da enorme massa de desempregados, em busca de um emprego, passa a amoldar o sentido de conveniência e de flexibilidade do trabalhador instado a realizar horas extras. Deste modo, a realização das horas extras, quando solicitadas pelo empregador, se converteriam em ordem inderrogável, não podendo o empregado optar por não realizá-las.¹⁰²

Os sindicatos, pelo que se evidencia, deixaram-se corroer pelos interesses práticos do Estado, que nem sempre coincidem com o interesse do trabalhador. Por essa razão passaram a confundir a via reivindicativa, característica, com o próprio aspecto político, o que levou os órgãos de classe a buscarem, primeiramente, melhores condições de trabalho, esquecendo-se de lutar pela condição de sujeitos enquanto trabalhadores. As postulações do órgão sindical, em se tratando de duração da jornada de trabalho, são, no geral, de aumentar o valor monetário do adicional de horas extras, já que a Carta Magna estabelece o patamar mínimo de 50%, senão veja-se o que assevera Ferraz¹⁰³:

Ou seja, a luta sindical deveria ser no sentido de preservar a vida humana e pela permissão de realização de horas extras somente em caráter de excepcionalidade, mas cuida de vindicar parcelas de ordem econômica para compensar desgaste de um bem maior que é a vida, que não pode ser aferida economicamente.

Matéria recente do jornal eletrônico do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Campinas/SP (STMC) mostra a contraposição do sindicato de Campinas à intensificação da realização de horas extras na área dos servidores públicos da saúde, sobretudo após a epidemia de dengue, que lá ocorria. O número de enfermos aumentou, elevando-se, conseqüentemente, a carga horaria que passou a ser cobrada dos

¹⁰¹ *Idem.*

¹⁰² CASTELHANO, Laura Marques. O medo do desemprego e a (s) nova (s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 17-28, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>>. Acesso em: 01 de jul. 2016.

¹⁰³ FERRAZ, Adilson *et al.* **Trabalho: Questões no Brasil e no Agreste Pernambucano**. 23. ed. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2013. p. 59.

servidores públicos, ao que a sobrecarga de trabalho começou a precarizar o desenvolvimento do trabalho, na unidade de saúde aventada.¹⁰⁴

No caso, a intensificação da demanda humana, na unidade de atendimento de saúde, fez com que, dos poucos profissionais, começasse o Poder Público exigir a realização de mais horas extras, ao invés de investir em contratação de pessoal. Com efeito, o trabalhador exposto a excessivas horas de trabalho não se apresenta plenamente apto ao trato e cuidado de outros seres humanos, mormente porque já atingiu seu limite físico e mental, por causa do prolongamento do labor.¹⁰⁵

A CUT (Central Única dos Trabalhadores) elaborou um projeto de lei pela redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais, sem que haja prejuízos de salários, o que se prestaria a gerar novos empregos, mediante o cerceamento da prática das horas extras habituais, no Brasil, que, conforme apurado por Glauber¹⁰⁶, são 77,8% dos trabalhadores, nessa situação de realização de horas suplementares de caráter habitual, *verbis*:

Segundo pesquisa da central e do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), 77,8% dos trabalhadores estendem a jornada de trabalho. Do total, 69,7% dependem dos adicionais para complementação da renda familiar.

Destarte, é de se perceber que, costumeiramente, a realização de horas extras tem se tornado uma prática comum, subvertendo-se, efetivamente, sua lógica inicial, a saber, a de execução, tão somente, em situações excepcionais. Diretamente relacionado a esse fato se encontra, infelizmente, uma grande camada de trabalhadores que se veem sujeitos à precarização das suas relações de trabalho visando, apenas, um incremento, na renda. Nesse contexto, é certo que o próprio trabalhador, corrompido pelo capitalismo e por sua sistemática cruel, consente em se submeter à máxima exploração de sua mão de obra, esquecendo-se, muitas, de sopesar os danos mediatos de suas condutas.¹⁰⁷

Nesse diapasão, pois, é que deve intervir e atuar ativamente os sindicatos, buscando melhorias para a vida de seus membros e os salvaguardando de toda sorte de relação

¹⁰⁴ SINDICATO é contra horas extras: risco a saúde do servidor. Disponível em: <<http://www.stmc.org.br/site/ultimas-noticias/99879063/sindicato-e-contra-horas-extras-risco-a-saude-do-servidor?p=35>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

¹⁰⁵ *Idem*.

¹⁰⁶ GLAUBER, William. **Pesquisa da CUT revela: hora extra prejudica saúde de 43,3% dos trabalhadores/as**. 2006. Disponível em: <<http://www.contracs.org.br/noticias/6051/pesquisa-da-cut-revela-hora-extra-prejudica-saude-de-43-3-dos-trabalhadores-as>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

¹⁰⁷ *Idem*.

empregatícia eminentemente predatória e comprometida unicamente com o capital, minando, a passos largos, a saúde e a vida dos empregados.¹⁰⁸

Em tempo, válido ressaltar que a Constituição da República Federativa do Brasil estabelece, além de direitos, princípios gerais, muitos dos quais com possibilidade de perfeita aplicação ao Direito do Trabalho, sobretudo para buscar efetivar a tutela da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, realizando-se, dessa forma, o resguardo das condições mínimas de trabalho, aptas a garantir a saúde física e psíquica do homem, enquanto ser socialmente produtivo.¹⁰⁹

Com efeito, face a perpetuação da precarização das relações de trabalhos, assim como a omissão, eventual, das próprias entidades de defesa das classes trabalhadoras, pugna-se pela inexistência de uma confluência entre o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, relativamente a admissibilidade da realização da hora extra de forma ordinária, pois se vai de encontro aos alicerces que estão baseados na Constituição, alicerces esses que protegem o cidadão. Portanto, é de se depreender que o nosso sistema jurídico não deve admitir norma constitucional inconstitucional. Logo, busca-se este subsídio na Medicina e avaliam-se esses pilares da Constituição Federativa do Brasil (dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho) e observa-se que a hora extra de forma ordinária não seria possível, pois ela só poderia acontecer nos casos de hora extra de forma extraordinária, as quais são realizadas de forma eventual.¹¹⁰

Quando a legislação admite a hora extra, está tratando o empregado como um objeto, pois relaciona-o como um objeto descartável, não existindo nenhuma consideração para com ele que, por sua vez, submete-se a laborar horas a mais do que a jornada normal para não correr o risco de ficar desempregado, gerando-se, então, consequências graves à sua saúde, a médio e longo prazo.¹¹¹

Percebe-se que é de extrema relevância a atuação conjunta, em prol da valorização do trabalho humano, dos sindicatos, da sociedade e do Poder Público como um todo, a fim de se realizarem, eficazmente, os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Todos os agentes são essenciais a essa tomada de resoluções e operação de mudanças, vez que o valor do trabalho resta por ser uma construção social.

¹⁰⁸ FERRAZ, Adilson *et al*, *op. cit.* p. 59.

¹⁰⁹ GLAUBER, William, *op. cit.*

¹¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho, 2015, *op. cit.* p. 989.

¹¹¹ *Idem.*

3. A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E AS CONSEQUÊNCIAS DA REALIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS À SAÚDE DO TRABALHADOR

3.1 A necessidade da mais valia como fator preponderante para a realização de horas extras

Uma vez que se compreenda a lógica por trás da realização de horas extras poder-se-á, decerto, vislumbrar de forma clara as atitudes a serem tomadas, por parte de quem de direito (trabalhadores e Poder Público). Em sendo assim, mister se faz entender o que vem a ser mais valia, a forma pela qual esta influi nas condições de trabalho e como ela se converte em fato preponderante na necessidade de realização de horas extras de trabalho.

A mais valia, segundo Rodrigues¹¹², “é o termo utilizado por Karl Marx em alusão ao processo de exploração da mão de obra assalariada que é utilizada na produção de mercadorias”. Nesse passo, lança-se mão dois principais elementos caracterizadores da mais-valia, quais sejam, a exploração da mão de obra assalariada e a produção de mercadoria.

É de se registrar que a exploração da mão de obra não é uma prática vedada. O é, não obstante, a exploração excessiva, tendente a tolher do empregado condições mínimas para manutenção de sua saúde a curto e a longo prazo, de modo a se lhe solapar, de uma vez por todas, aquela que, não raro, é sua única mercadoria disponível, isto é, sua força de trabalho.¹¹³

A força de trabalho, também denominada capacidade de trabalho, é, por sua vez, na visão de Marx¹¹⁴, “[...] o conjunto das faculdades físicas e mentais existentes no corpo e na personalidade viva do ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie”. Assim, a força de trabalho do homem é a sua capacidade física e mental de produção de mercadorias ou bens de qualquer espécie, capacidade esta que é posta à disposição do empregador que, visando o lucro, muito lança mão da mais-valia.

É a força de trabalho, aliada aos meios de produção adequados, que possibilita a realização do trabalho produtivo, do qual decorrem as mercadorias. Nesse processo produtivo,

¹¹² RODRIGUES, Lucas de Oliveira. **Mais-valia**. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/sociologia/mais-valia.htm>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹¹³ SANTOS, Wellington Oliveira. **A mercadoria força de trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-mercadoria-forca-de-trabalho/45829/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹¹⁴ MARX, Karl. **O Capital - Crítica de economia política: Livro primeiro: O processo de produção do capital**. v. 1. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. p. 197.

a seu turno, é de se vê que o trabalhador emprega sua força de trabalho por muito mais tempo do que o suficiente para pagar pela própria venda dessa capacidade produtiva. A mais-valia é exatamente isto, o trabalho que excede ao necessário ao pagamento da venda de serviço.¹¹⁵

Marx¹¹⁶, ainda sobre o trabalho, assim o entendia:

[...] um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais.

Como se nota, o trabalho é a exteriorização física das potencialidades transformadoras do homem. Tal potencialidade, decerto, inserida no contexto do capitalismo de produção, é a moeda de troca da qual pode se valer o trabalhador proletário, sujeitando-se a trabalhar mais tempo do que o necessário para produzir o próprio valor de seu labor.

A mais-valia, pois, pode ser entendida como o tempo, dentro da jornada de trabalho, durante o qual o empregado trabalha não mais para si, uma vez que já produziu o suficiente para pagar seu salário, mas, sim, para o empregador que, desse tempo em excesso, buscará obter o mais eficiente resultado de seus subordinados, buscará lucro. É dizer-se, a mais-valia é a “diferença existente entre o valor da mercadoria produzida, a soma do valor de seus meios de produção e o valor do trabalho, que apresenta-se como a base de lucro no sistema capitalista”.¹¹⁷

Percebe-se, pois, que o capital estará mais interessado na mais-valia que no trabalho, *per si*, o que significa dizer que o trabalhador deverá, como condição de manutenção da relação de compra de sua força de trabalho, produzir não apenas o suficiente para pagar seu serviço, ele deverá trabalhar para produzir mais-valia, isto é, dar lucro. Debruçando-se sobre estas mesmas questões, Marx¹¹⁸ teceu relevantíssimas lições, senão veja-se:

¹¹⁵ BACIC, Frederico Matias. **Marx: Mais-Valia Absoluta e Relativa**. 2011. Disponível em: <<http://economidiando.blogspot.com.br/2011/06/marx-mais-valia-absoluta-e-relativa.html>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹¹⁶ MARX *apud* RODRIGUES, Lucas de Oliveira, *op. cit.*

¹¹⁷ SCOTTÁ, Guilherme. **Karl Marx – A alienação e a mais-valia**. Disponível em: <<http://www.sociologia.com.br/karl-marx-a-alienacao-e-a-mais-valia/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹¹⁸ MARX *apud* TUMOLO, Paulo Sergio; FONTANA, Klalter Bez. Trabalho docente e capitalismo: um estudo crítico da produção acadêmica da década de 1990. **Educação e Sociedade**, v. 29, n. 102, pp. 159-180, 2008. Disponível em: <<http://files.professoragiselemasson.webnode.com.br/200000208-5bbdc5db1c/Trabalho%20docente%20-%20Tumolo%20e%20Fontana.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

[...] a produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, é essencialmente produção de mais-valia. O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, portanto, que produza em geral. Ele tem de produzir mais-valia. Apenas é produtivo o trabalhador que produz mais-valia para o capitalista ou serve à autovalorização do capital. [...] O conceito de trabalho produtivo, portanto, não encerra de modo algum apenas uma relação entre a atividade e efeito útil, entre trabalhador e produto do trabalho, mas também uma relação de produção especificamente social, formada historicamente, a qual marca o trabalhador como meio direto de valorização do capital. Ser trabalhador produtivo não é, portanto, sorte, mas azar.

A mais-valia, decerto, é o fim da atividade produtiva capitalista. E, se de um lado a mais-valia é a fonte de lucros de empregador, de outro lado, o baixo salário é outro fator preponderante na relação trabalhador/rentabilidade do negócio. O salário, por sua vez, chamado preço do trabalho, atende, na concepção de Ricardo¹¹⁹, a um preço natural e a um preço de mercado, *in verbis*:

O trabalho, como todas as outras coisas que são compradas e vendidas e cuja quantidade pode ser aumentada ou diminuída, tem seu preço natural e seu preço de mercado. O preço natural do trabalho é aquele necessário para permitir que os trabalhadores, em geral, subsistam e perpetuem sua raça, sem aumento ou diminuição.

A ideia de autor acima mencionado ainda subsiste, hoje em dia, uma vez que os salários pagos aos trabalhadores são aqueles que minimamente satisfaz suas necessidades mais básicas. A esse baixo custo da mão de obra, que é, de certo modo, uma constante, em alguns setores da produção e da sociedade, soma-se a não remuneração por todo o tempo de trabalho, de modo que o trabalhador, dentro das fábricas e em seu local de trabalho, produz bem mais do que recebe.¹²⁰

Nessa altura do estudo empreendido, importante proceder-se à demonstração prática do que vem a ser a mais-valia. Brito¹²¹, nesse passo, informa que a teoria da mais-valia pode ser compreendida da seguinte forma:

Suponhamos que um funcionário leve 2 horas para fabricar um par de calçados. Nesse período ele produz o suficiente para pagar todo o seu trabalho. Mas, ele permanece mais tempo na fábrica, produzindo mais de um par de calçados e recebendo o equivalente à confecção de apenas um. Em uma jornada de 8 horas, por

¹¹⁹ RICARDO, David *apud* VIEIRA, Pedro Antonio. As especificidades da mercadoria força de trabalho: Marx revisitado. **Acta Scientiarum: Human and Social Sciences**, Maringá, v. 34, n. 2, pp. 193-204, 2012. p. 196. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/18632>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹²⁰ BACIC, Frederico Matias, *op. cit.*

¹²¹ BRITO, Wellington. **Karl Marx e o conceito de "mais-valia"**. 2010. Disponível em: <<http://blogdozeferreira.com.br/z1/2010/08/21/karl-marx-e-o-conceito-de-mais-valia/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

exemplo, são produzidos 4 pares de calçados. O custo de cada par continua o mesmo, assim também como o salário do proletário. Com isso, conclui-se que ele trabalha 6 horas de graça, reduzindo o custo do produto e aumentando os lucros do patrão. (grifos nossos)

Como se nota, a mais valia se constitui no trabalho que o trabalho presta ao empregador sem que, por ele (trabalho) receba nenhuma contraprestação. Esse juízo está, pois, intimamente atrelado ao do valor do objeto o que quer dizer, se o funcionário, trabalhando apenas duas horas de sua jornada de trabalho, já produz mercadoria em valor igual ao seu salário, o resto do dia, ou seja, 6 horas, considerando uma jornada de 8 horas diárias, será trabalhado exclusivamente em benefício do empregador e representará o lucro que este poderá obter sobre o funcionário.¹²²

Não se pretende, cá, condenar, de forma radicalizada, a obtenção da mais-valia por parte do empregador, isto por conceber-se razoável, diante de seus investimentos nos meios de produção. Pretende-se, tão somente, apontar que devem fixados limites para esta mais-valia, de modo a tornar-se o salário mais justo e o trabalhador, mais valorizado, mormente porque em consonância com a proteção do trabalho (valores sociais do trabalho) e com a dignidade da pessoa humana.¹²³

À parte disso, importante destacar, ainda, que a mais-valia se subdivide em mais-valia absoluta e em mais-valia relativa. A mais-valia absoluta diz respeito ao aumento do ritmo de trabalho, mediante a intensificação da vigilância e controle cronométrico do uso do tempo, dentro do estabelecimento de trabalho, inclusive idas ao banheiro. Exige-se, pois, mais empenho do trabalhador sem nada se lhe ofertar em contrapartida, além da própria manutenção do emprego que, diante de um sempre constante contingente de desempregados, faz que o trabalhador se sujeito até mesmo ao prejuízo ou precarização de sua saúde. Nesse passo, é certo que a fiscalização dos entes públicos responsáveis deve ser uma permanente, de modo a enfrentar-se as fragrantíssimas violações de direito decorrentes da busca sem limites pela mais-valia.¹²⁴

A mais-valia relativa, a seu turno, diz respeito ao incremento da tecnologia nas atividades cotidianas do empregado, de sorte a intensificar-se a produção através do uso de

¹²² *Idem.*

¹²³ CAMARGO, Ricardo Zagallo. **Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto.** 2009. Tese (Doutorado em Interfaces Sociais da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, University of São Paulo, São Paulo, 2009. p. 4. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-03122009-152336/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹²⁴ RODRIGUES, Lucas de Oliveira, *op. cit.*

novas técnicas produtivas. É aumentar-se a quantidade de mercadoria produzida mediante a realização de melhorias tecnológicas, conforme assinala Rodrigues¹²⁵.

É da necessidade de produção de mais-valia que exsurge, por evidente, a necessidade de realização de horas extras, de modo a se trabalhar mais, para além da jornada habitual e legal, obtendo-se uma contraprestação muito baixa, ao que deve se somar o juízo segundo o qual o trabalhador já trabalha, boa parte de seu tempo, de graça, para o empregador, na medida em que produz mais-valia já em seu horário habitual de trabalho.¹²⁶

Nesse contexto, pois, é que ganha relevância o estudo da mais-valia como fator preponderante para a realização das horas extras, acima indicadas, isto porque, como alhures aduzido, no sistema capitalista moderno, o trabalhador deve trabalhar não apenas para produzir o suficiente pelo seu trabalho, mas, sim, deve trabalhar para produzir o máximo de mais-valia que lhe for possível, de modo a maximizar os lucros de seu patrão.¹²⁷

Outrossim, é certo que do próprio conceito de mais-valia já se pode inferir a realização, grosso modo, da realização de horas extras, vez que, como alhures aventada, a mais-valia é o trabalho cumprido em excesso ao necessário ao à produção de seu próprio valor, vale dizer, é trabalhar-se, no decorrer da jornada de trabalho, para além do que deveria, apenas para gerar lucros para o empregador.¹²⁸

Martins¹²⁹, discorrendo sobre mais-valia e realização de horas extras, assevera que o instituto das horas extras se prestaria, em derradeira análise, a anular a conquista da fixação da jornada de trabalho nas 44 horas semanais, consoante estatuído na Constituição Federal de 1988, *litteris*:

Ao longo da sua história, a classe trabalhadora brasileira sempre lutou pela redução da jornada e foi assim que arrancou as 44 horas semanais, estabelecidas na Carta Magna. Por seu turno, o empresariado nunca abriu mão da jornada longa e buscou anular esta conquista recorrendo às horas extras. Não se pode deixar de reconhecer que logrou êxito neste sentido. No início dos anos 1980 cerca de 25% dos assalariados brasileiros realizavam horas extras. Depois que a nova Constituição com a semana de trabalho reduzida em quatro horas foi promulgada, em outubro de 1988, a proporção aumentou para mais de 40%. Já em 2004, nada menos que 45,6% trabalharam "acima da jornada legal".

¹²⁵ *Idem*.

¹²⁶ ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, pp 3-10, 2003. p. 8. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n1/v17n1a01.pdf>>. Acesso em 26 mai. 2016.

¹²⁷ MARTINS, Umberto. **Hora extra e exploração do trabalho no Brasil**. 2006. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=359&id_coluna=35>. Acesso em: 27 mai. 2016.

¹²⁸ TRIGO, Maria Helena Bueno. **A sociedade pós-industrial e o profissional em turismo**. 7 ed. Campinas: Papyrus, 2002. p. 80.

¹²⁹ MARTINS, Umberto, *op. cit.*

Com efeito, parece evidente que a necessidade de mais-valia, em que pese o incremento da produção através do emprego de novas técnicas, fomenta uma cultura da realização de horas extras, sobretudo para compensar a limitação de jornada legalmente estabelecida.¹³⁰

Importante destacar, ainda, que o interesse do capital, ao menos eventualmente, tende a convergir para o interesse de pagar mais horas extras, cobrando a produção de muito mais-valia de sua mão de obra “cativa” (habitual), a contratar novos empregados, de modo que a relação custo/benefício restasse favorável e frutífera ao empregador.¹³¹

Por fim, deve-se registrar que decorre, é certo, do excesso de trabalho, em condições precarizadas e para atender à gana da geração de lucros, danos à saúde do trabalhador, danos estes sobre os quais, oportunamente, serão tecidas pontuais considerações, no tópico seguinte, deste capítulo, conforme abaixo.

3.2 Fundamentos que justificam a delimitação da jornada de trabalho e os danos à saúde do trabalhador

A jornada de trabalho é “o lapso temporal diário” durante o qual o empregado se coloca à disposição do empregador, em virtude da relação de trabalho/emprego, segundo ensina Delgado¹³². Assim, percebe-se que a jornada de trabalho se presta, efetivamente, a fixar, no tempo, o período no qual o empregado, mediante o uso de sua força de trabalho, realizará atividades laborativas em favor do seu empregador. É de se ressaltar que, nem sempre, a jornada de trabalho foi limitada a um tempo determinado, pela lei, de modo que o dono do capital, o empregador, era quem ditada o tempo de trabalho a que deveria se submeter o seu empregado ou operário. Daí decorreu, decerto, a realização de jornadas de trabalho, “até meados de 1800, na maioria dos países da Europa”, de 12 a 16 horas, inclusive desenvolvidas por mulheres e crianças.¹³³

¹³⁰ *Idem.*

¹³¹ NUNES, Fernanda. **IBGE: indústria troca contratação por horas extras**. 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ibge-industria-troca-contratacao-por-horas-extras,156344e>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

¹³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 862.

¹³³ CASADEI, Maria Teresa. **Jornada de trabalho**. Disponível em: <<http://www.casadei.adv.br/JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

Nesse contexto, é de se supor que o trabalho era realizado até a exaustão dos trabalhadores, assim como até que se fragilizasse sua saúde ao ponto que não mais pudesse trabalhar, ao que seria substituído por outro trabalhador.¹³⁴

Nascimento¹³⁵, sobre as jornadas de trabalhos não regulamentadas, assevera:

Os trabalhadores ficavam sujeitos a longas jornadas de trabalho, exercendo atividades perigosas insalubres, em ambientes nocivos à saúde, desprovidos de condições sanitárias e de higiene. Trabalhavam em minas de subsolo, fábricas metalúrgicas, fábricas de cerâmica e fábricas de tecelagem, sem qualquer limite ou proteção social.

Como se nota, as condições de trabalho precarizada eram uma constante, no que se refere à exploração pelo capital da mão de obra. Tal exploração era tão excessiva que, decerto, terminava por impor limites à capacidade de trabalho do empregado que via-se, não raro, minado em sua saúde, pelo extremo excesso de mais-valia a que era obrigado a produzir.¹³⁶

Menezes¹³⁷, por sua vez, também tece pontuações sobre o mesmo quadro, senão veja-se:

Afetam diretamente a saúde do trabalhador: os baixos salários; carga de trabalho excessiva ou desemprego; falta de equilíbrio entre o volume de responsabilidade e o de autoridade ou de capacidade de tomar decisões; falta de gerenciamento eficiente; condições físicas de trabalho incômodas ou perigosas. Todas essas pontuações são algumas das dificuldades por que passam os trabalhadores no interior das instituições. Esses fatores somados aos conflitos pessoais (relação familiar, relação amorosa, satisfação profissional e outros) podem vir também a provocar situações de adoecimento.

Em sendo assim, é inconteste que a saúde do trabalhador sempre foi a primeira tônica implicada na busca pela limitação da jornada de trabalho, mormente porque o trabalho extenuante comprometia a própria qualidade de vida dos indivíduos. Nesse passo, pois, é de se perceber que na dinâmica capitalista-superexploratória “os limites e a variabilidade dos processos fisiológicos e mentais” individuais são, flagrantemente, ignorados.¹³⁸

¹³⁴ ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis, *op. cit.* p. 8.

¹³⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Jornada de trabalho: aspectos práticos**. Disponível em: <<http://www.professornilson.com.br/Downloads/Jornada%20de%20Trabalho%20-%20Aspectos%20Pr%C3%A1ticos.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

¹³⁶ ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis, *op. cit., loc. cit.*

¹³⁷ MENEZES, Paula Fernanda Menezes de. **Saúde do trabalhador: ratificação do capitalismo contemporâneo e sua materialidade no limite da esfera pública**. Disponível em: <<http://unb.revistaintercomercio.net.br/24h/pessoa/temp/anexo/1/111/117.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

¹³⁸ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde**

Franco, Druck e Seligmann-Silva¹³⁹, sobre a busca pela excelência e melhores resultados, nas empresas, passam a delimitar o que entendem por uma busca pela excelência, em ignorância aos limites do homem, senão veja-se:

Na atualidade, a exacerbação da busca de competitividade se reflete na retórica empresarial direcionada à excelência. Retórica que pode ser associada a uma verdadeira ideologia, que tem veiculado a absolutização de um significado da palavra excelência impregnado pelas ideias de perfeição e de superioridade. Excelência entendida como perfeição passou, então, a ser referência para tudo – materiais, processos, métodos e pessoas. Emergiu, assim, uma espécie de coerção à perfeição humana, algo que se transformou em invectiva onipotente e onipresente nas empresas. Esta invectiva se evidencia como profundamente perversa, na medida em que ignora os limites e a variabilidade dos processos fisiológicos e mentais dos seres humanos, como a análise dos princípios e paradoxos da excelência permite constatar.

Mais uma vez, percebe-se que, sem regulamentação e fiscalização específica, o capital sempre tenderá a superexploração da mão de obra, desrespeitando os limites do corpo humano e buscando a produção da mais-valia a todo custo, empregando para isso todos os meios a sua disposição, humanos e técnicos, intensificando a obtenção da mais-valia absoluta e da mais-valia relativa, porque outra realidade não lhe parece (ao capital) possível.¹⁴⁰

Diante da conjuntura da exploração excessiva da mão de obra e em face dos danos à saúde do trabalhador, danos estes de ordem física e biopsicológica, é que ganhou vez a luta das classes trabalhadoras pela redução da jornada de trabalho, porque desumana e indignificantes.¹⁴¹

No Brasil, a luta pela redução da jornada de trabalho ganhou vez no debate sindical “[...] desde o início do processo de industrialização, no final do século XIX e começo do século XX”, momento no qual as greves dos trabalhadores já “[...] apresentavam a redução da jornada de trabalho como um mote de luta muito importante”.¹⁴²

Neste diapasão, é certo que a saúde do trabalhador e busca pela sua manutenção, mesmo diante do labor, foi um dos principais fundamentos da busca pela redução da jornada de trabalho, mas não somente. Aliada à busca pela saúde, estava, também, a busca por um maior tempo de lazer, junto à família, o que, decerto, também reverteria em favor da saúde do trabalhador, posto que um organismo dotado de capacidades tanto físicas, quanto intelectuais.

ocup., São Paulo, v. 35, pp. 229-248, 2010. p. 237. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

¹³⁹ *Idem.*

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira, *op. cit.*

¹⁴¹ FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith, *op. cit.*

¹⁴² DIEESE. Redução da jornada de trabalho no Brasil. **Nota técnica**, n. 16, mar. 2006. Disponível em: <<http://www.sintepar.com.br/jt.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

Em tempo, importante assentar as considerações de Nascimento¹⁴³, sobre os fundamentos justificadores da limitação da jornada de trabalho, *in verbis*:

[...] os fundamentos que balizam a limitação da jornada de trabalho são pelo menos três: a) biológicos: que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; b) sociais: o empregado precisa conviver e se relacionar com outras pessoas, dedicar-se à família, dispor de horas de lazer; c) econômicos: no período em que o empregado presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre o maior índice de acidentes. Os aspectos econômicos dizem também respeito à produção da empresa, em que o empresário aumenta a jornada de trabalho, pagando horas extras, justamente para aumentar a produção, daí a necessidade da fiscalização do Estado para limitar a jornada de trabalho e para que não haja excessos.

Nesse passo, tem-se por fixados, exatamente, os fundamentos da necessidade de se proceder à limitação da jornada de trabalho, a saber, biológicos, sociais e econômicos, os quais guardarão, decerto, íntima relação com a dignidade da pessoa e com a proteção ao trabalho, conceitos melhor abordados no tópico subsequente.¹⁴⁴

Abramides e Cabral¹⁴⁵, sobre a busca pela saúde, decorrente da luta da classe trabalhadora, pontuam:

A relação indissociável entre saúde e capacidade técnica, e o processo histórico de lutas da classe trabalhadora pela redução da jornada de trabalho e por melhores condições de vida, possibilita ampliar postos de trabalho bem como proteger esses dois componentes da capacidade produtiva.

Destarte, percebe-se que a luta da classe trabalhadora, em prol de melhores condições de trabalho, é a forma de se garantir progressos no que se refere à proteção do trabalhador, bem como no que respeita à ampliação dos postos de trabalho, porque a superexploração da mão de obra estará a ser reduzida.¹⁴⁶

Com efeito, resta claro que os danos à saúde física e psicológica dos trabalhadores são o mais relevante fundamento para a delimitação da jornada de trabalho, a qual, se ao critério do capital, será a mais extenuante e penosa possível.

¹⁴³ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira, *op. cit.*

¹⁴⁴ *Idem.*

¹⁴⁵ ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis, *op. cit., loc. cit.*

¹⁴⁶ *Idem.*

3.3 A dicotomia entre a livre estipulação de horas extras, o princípio da dignidade da pessoa humana e a proteção social do trabalho

Conforme alhures abordado, a realização de horas extras, também denominadas de jornada extraordinária, é, segundo Delgado¹⁴⁷, “o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão”.

Em sendo assim, têm-se por certo que a realização de horas extras é a extrapolação do tempo normal, convencional ou legal de trabalho, extrapolação exta que pode ser de duas ordens, como já aventado em tópico anterior deste estudo.¹⁴⁸

Assim, a jornada de trabalho extraordinária pode ser dividida em *jornada suplementar extraordinária* e *jornada meramente suplementar*, consoante ensinamentos de Delgado, os quais foram pertinentemente aduzidos no segundo capítulo desse estudo.¹⁴⁹

Importante, pois, à análise aqui pretendida, a realização das horas extras em caráter ordinário, a qual se prestaria a lesionar não apenas a saúde orgânica do trabalhador, mas, também, sua dignidade enquanto ser humano digno de consideração que é.

Nesse sentido, é de registrar que a jornada suplementar extraordinária de trabalho, conforme disposições da Consolidação das Leis de Trabalho, em seu art. 59, não poderá exceder a duas horas, desde que existente “acordo escrito entre empregador e empregado” ou “contrato coletivo de trabalho”.¹⁵⁰

Embora haja expressa disposição referente ao quantum máximo de tempo permitido de prestação de horas extras, bem como a necessidade de existir acordo escrito entre as partes ou acordo coletivo de trabalho, é de se ressaltar que estas são normas nem sempre observadas, de modo que o tempo de atividade suplementar habitual pode, perfeitamente, exceder as duas horas legais, bem como, sua realização pode prescindir da existência dos acordos previstos na lei.¹⁵¹

Some-se a isso o fato de alguns doutrinadores considerem existente o dever do empregado de colaborar com o empregador, de modo que aquele não poderia se negar a prestar horas extras, quando solicitadas, respeitando-se, no entanto, o limite legal. De toda

¹⁴⁷ DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.* p. 921.

¹⁴⁸ *Idem.*

¹⁴⁹ *Idem.*

¹⁵⁰ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 mai. 2016.

¹⁵¹ HORAS extras: sou obrigado a fazer se a empresa precisar? Disponível em: <<http://www.pontorh.com.br/horas-extras-obrigado-fazer-empresa-precisar/>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

sorte, decorre desse dever de colaboração, ou de sua noção, que mesmo não existindo contrato individual ou contrato coletivo de trabalho com previsão expressa da possibilidade de horas extras, o empregador gozará de certa liberdade para estipular as horas extras.¹⁵²

A uma porque o empregado tende a se encontrar em uma posição inferior e economicamente carente, em relação ao empregador, de modo que, tendo em vista seu salário geralmente diminuto, se vê impelido a realizar horas extras, tantas quanto possível, visando, por evidente, um incremento em sua renda, mesmo que, para tanto, esteja a pôr em risco sua saúde, sua vida social e familiar e sua integridade psicológica.¹⁵³

A duas, porque a possibilidade de se fazer bem visto, dentro da empresa, através da inteira disponibilidade e visando reconhecimento e eventuais promoções, põe o empregado em uma situação de completa sujeição aos interesses do capital, isso de forma desleal e cruel.¹⁵⁴

Destarte, é certo que, legalmente, a estipulação de horas extras, pelo empregador, seja vinculada ao contrato individual ou coletivo de trabalho ou a outras situações extraordinárias. Não obstante, no mundo a prática trabalhista, a estipulação das horas extras goza de liberdade, por parte do empregador, de modo que os limites, sem fiscalização, serão os interesses do capital, mesmo diante da violação à saúde do trabalhador, a sua dignidade e aos valores sociais do trabalho.¹⁵⁵

Por evidente, a realização de horas extras habituais ou ordinárias comprometem a saúde do trabalhador, na medida em que o expõe à fadiga, ao estresse, ao estado nervoso, à falta de concentração e a maiores riscos de sofrerem acidentes de trabalho, com causamento de eventual invalidez ou desemprego.¹⁵⁶

Nesse contexto, pois, é de restar transgredida, decerto, o princípio da dignidade humana dos trabalhadores, uma vez que lhes é solapado condições dignas de trabalho, de

¹⁵² CAVALLINI, Marta. **Conheça seus direitos em relação às horas extras**. 2009. Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL1299975-9654,00-CONHECA+SEUS+DIREITOS+EM+RELACAO+AS+HORAS+EXTRAS.html>. Acesso em: 28 mai. 2016.

¹⁵³ MARTINS, Umberto, *op. cit.*

¹⁵⁴ HORAS extras: sou obrigado a fazer se a empresa precisar? *op. cit.*

¹⁵⁵ MELLO, Hugo Vitor Hardy de. **Posso ser obrigado a fazer mais que duas horas extras diárias?** Disponível em: <<http://melloadvogados.com.br/posso-ser-obrigado-a-fazer-mais-que-duas-horas-extras-diarias/>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

¹⁵⁶ RAMPANI, Sergio. **Horas extraordinárias: obrigatoriedade-liberalidade**. 2012. Disponível em: <<http://direitojuridicolaboral.blogspot.com.br/2012/10/horas-extraordinarias-obrigatoriedade.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

convivência social e familiar e de construção de um projeto de vida. Quanto à dignidade humana, importante trazer-se à baila os ensinamentos de Sarlet¹⁵⁷, senão veja-se:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Com efeito, resta inconteste que a dignidade do trabalhador, diante da realização de horas extras habituais se mostra violada, isto porque que não se lhe garante o respeito, diante de seus pares, por parte do capital (empregador) ou por parte do Estado (que não efetiva à proteção ao trabalho).¹⁵⁸

Demais disso, observa-se que as condições de trabalho a que submetido o trabalhador, em longas jornadas de trabalho extenuantes, atentam contra sua saúde física e biopsicológica, de modo que impingirem-lhe tratamento degradante e desumano que, decerto, deve ser combatido pela sociedade e, sobretudo, pelo Estado, conquanto detentor do dever de fazer cumprir as normas protetivas do trabalho e garantir a efetividade dos valores sociais do trabalho.¹⁵⁹

A própria vida saudável do trabalhador é, desveladamente, comprometida, haja vista o desgaste decorrente do prolongamento contínuo de suas horas de trabalho, com redução de suas horas de descanso e lazer. Não há, pois, legitimidade à manutenção de um sistema de horas extras habituais que superexplorem o empregado, ao que se estará consentindo na negação da dignidade da pessoa humana.

No mesmo sentido, a Proteção Social do trabalho também milita em favor da negação da precarização das condições do trabalho, face a realização ordinária das horas extras. Oliveira¹⁶⁰, sobre o Princípio da Proteção ao trabalho, assevera:

O “Princípio da Proteção”, assim, tem o objetivo de proteger o hipossuficiente, o empregado, em virtude de ser a parte mais frágil da relação jurídica, visando a atenuar, nesse plano, o desequilíbrio de forças que existe no plano fático do contrato

¹⁵⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2012. p. 62.

¹⁵⁸ RAMPANI, Sergio, *op. cit.*

¹⁵⁹ SARLET, Ingo Wolfgang, *op. cit.*

¹⁶⁰ OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa de. Os princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas. **THEMIS**, Fortaleza, v. 4, n. 2, pp. 401-428, 2006. p. 402. Disponível em: <http://www2.tjce.jus.br:8080/esmec/wp-content/uploads/2008/10/themis_v4_n_2.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2016.

de trabalho. Este princípio também é chamado de “Princípio Cardeal”, pois influencia todo o sistema jurídico do Direito do Trabalho.

Desta forma, é norma fundamental do próprio Direito do Trabalho a proteção ao trabalhador, ao empregado, vez que, diante da relação de emprego/trabalho, ele será a mais vulnerável, passível de ser explorada em flagrante atentado aos direitos assegurados.¹⁶¹

Com efeito, é claro que o Direito do Trabalho, para se fazer realizar, deve atentar para o cumprimento efetivo da proteção ao trabalhador, o que inclui o enfrentamento do capital que, corriqueiramente se utiliza de uma permissividade da lei para impor jornadas de trabalho degradantes aos seus empregados. Assim sendo, é de se garantir a Proteção Social ao Trabalho como meio de se assegurar, primeiramente, a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde, ao descanso, à convivência familiar e comunitária, porque essenciais à vida humana, minimamente digna de ser vivida.¹⁶²

Uma vez que a proteção ao trabalho deva ser compreendida como fim do Direito do Trabalho e considerando que esta proteção perpassa a garantia de condições dignas de trabalho e vida, é de se vê que a liberdade de estipulação de horas extras deverá ser combatida, mormente quando inexistente contrato individual ou coletivo de trabalho permitindo tal comportamento (estipulação de horas extras habituais), por parte do empregador.¹⁶³

Assim, deve-se observar que, efetivamente, existe uma dicotomia entre o dever de proteção ao trabalho, por parte do Direito do Trabalho, e a liberdade de livre estipulação de horas extras habituais, sem condicionalidades, da qual goza o empregador, de modo que deve-se buscar a efetividade tanto da dignidade da pessoa humana, quanto da Proteção Social do Trabalho, sob pena de restar esvaziado, decerto, o próprio ramo autônomo do Direito que se presta a cuidar das relações de trabalho/emprego.

¹⁶¹ *Idem.*

¹⁶² SILVA, Pinho Pedreira da *apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto.** São Paulo: Ltr, 2008. p. 79.

¹⁶³ *Idem.*

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do estudo que aqui se empreendeu, relativamente às causas das horas extras ordinárias e suas consequências à saúde do empregado, concluir-se-á que urge que o Direito do Trabalho caminhe no sentido de impor limites, de forma mais contundente, a liberdade de estipulação de horas extras, da qual é detentor o empresário ou empregador.

Tal medida, decerto, se aliaria ao que preceitua os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção social do trabalho, prestando-se a garantir condições condignas de trabalho ao indivíduo, além de dotá-lo de possibilidades de se realizar, profissional e pessoalmente, enquanto ser humano, que é.

Nesse passo, o entendimento da dinâmica das relações de emprego, caracterizadas pela existência do contrato de trabalho escrito ou não escrito, permitirá que se aufira, no caso concreto, o respeito ou não aos ditames da legislação trabalhista pátria.

Para tanto, fundamental será o domínio dos requisitos caracterizados da relação de emprego, conforme analisados no tópico 1.2 deste estudo. Deste modo, para que se verifique a existência do contrato de trabalho, com consequente aplicação da proteção pertinente, há de se notar, na espécie, a qualidade de pessoa física, a pessoalidade na prestação do serviço, assim como a habitualidade, além da subordinação hierárquica e da onerosidade, todos estes debatidos no corpo deste trabalho, como indicado.

Uma vez que se forme a convicção de se estar diante de uma relação de emprego, urge que se verifique se a jornada normal de trabalho atende aos limites constitucionais estabelecidos, analisando-se, com efeito, a sobrejornada habitual de trabalho como um grande risco aos basilares princípios tanto do Direito, como um todo, quanto do Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo daquele: princípio da dignidade da pessoa humana e princípio da proteção social do trabalho, respectivamente.

É dizer-se: a permissividade da livre estipulação de horas extras é sistemática capitalista assaz perniciososa à saúde do trabalhador, expondo-o e constrangendo-o, cotidianamente, a abrir mão de sua própria integridade física e psíquica em favor da maximização do lucro do empregador, através da intensificação da produção da mais valia e da precarização não só das condições de trabalho, mas também da contraprestação fornecida pelo trabalho, isto é, precarização do salário, a perda de seu poder econômico.

Nesse contexto, é de se ver que restam violados tanto o princípio da dignidade da pessoa humana, vez que obstada a plena realização do “indivíduo elemento da produção”,

quanto o princípio da proteção social do trabalho, haja vista que se permite, rotineira e reiteradamente a renúncia pseudoconsciente, pelo empregado, de sua saúde, de sua dignidade e de seu convívio familiar e comunitário.

Em sendo assim, no cenário da superexploração da mão de obra, em prol da maximização da mais-valia absoluta e relativa, é de se conceber que o capital, por si, não buscará à garantia dos direitos do trabalhador, mas, sim, terá por fito, quase que exclusivamente, o seu lucro, a redução de custos e a flexibilização da legislação trabalhista. Nesse passo, é de se chamar à ação, também, os sindicatos e as entidades sindicais para que, agindo mais ativa e coordenadamente, possam fazer valer a representatividade de que são detentores e os direitos que assistem aos trabalhadores.

Portanto, é de se garantir ao trabalhador subordinado ao capital o máximo resguardo aos direitos e valores do qual ele é titular, sobretudo o direito à saúde, à salubridade do ambiente de trabalho, à convivência familiar e comunitária e o respeito a sua dignidade de ser humano.

Cabível e admissível, pois, a intensificação da fiscalização estatal no sentido de levar efetividade às normas de limitação da jornada de trabalho já existentes. Em outra frente, pertinente o estudo e revisão de teorias sobre a livre possibilidade de estipulação do trabalho extraordinário, mormente porque converte-se em meio de precarizar a prestação do serviço dos empregados, influenciando negativa e devastadoramente na saúde corpórea e psíquica dos mesmos, como aventado.

Por fim, restará claro que os fundamentos da limitação da jornada de trabalho, que uma vez serviram para a atual fixação constitucional da jornada em 8 horas diárias e 44 horas semanais, ainda estão em vigor, de modo que não se pode banalizar a possibilidade de realização de horas extras, sobretudo porque deveriam ser, efetivamente, requeridas de forma extraordinária e não de forma corriqueira, atendendo, tão somente, ao interesse da obtenção da mais-valia, isto é, do lucro, por parte do empregador e do capital.

Para que se opere, decerto, o enfrentamento dos interesses que fazem o trabalho humano se tornar, diariamente, penoso, é necessário que o Estado avoque sua responsabilidade no que se refere à Proteção Social ao Trabalho, de sorte a garantir aos indivíduos o respeito aos seus direitos mais básicos, dentre os quais o direito à vida sadia e ao tratamento condigno, mormente porque trata-se de uma questão de justiça social.

REFERÊNCIAS

ABC, Diário do Grande ABC. **Hora Extra Prejudica Saúde de 43,4% dos trabalhadores.** Portal Vermelho, São Paulo, 2 de jul. de 2006. Disponível em: <<http://www.vermelho.org.br/noticia/4738-2>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

ABRAMIDES, Maria Beatriz Costa; CABRAL, Maria do Socorro Reis. Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, pp 3-10, 2003. p. 8. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n1/v17n1a01.pdf>>. Acesso em 26 mai. 2016.

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. Jornada de trabalho. **Jus Navigandi**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/41976/jornada-de-trabalho>>. Acesso em: 12 mar. 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2639, 22 set. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/17462>>. Acesso em: 5 mar. 2016.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto.** São Paulo: Ltr, 2008.

APOLINÁRIO, Marcelo Nunes. **A jornada de trabalho no direito brasileiro.** 2009. Disponível em: <<http://www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.htm>>. Acesso em 02 mai. 2016

BACIC, Frederico Matias. **Marx: Mais-Valia Absoluta e Relativa.** 2011. Disponível em: <<http://economidiando.blogspot.com.br/2011/06/marx-mais-valia-absoluta-e-relativa.html>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

BALANCIN, Euclides M. **A concepção de trabalho no livro do Eclesiastes.** Disponível em: <<http://seer.fclar.unesp.br/redd/article/viewFile/1072/878>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

Bíblia Sagrada. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. 2. ed. Barueri (SP): Sociedade Bíblica do Brasil, 1993.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 28 fev. 2016.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 28 mai. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 323**, da SDI-I. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_323.htm>. Acesso em: 30 jun. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 25 jun. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 25 jun. 2016.

BRITO, Wellington. **Karl Marx e o conceito de "mais-valia"**. 2010. Disponível em: <<http://blogdozeferreira.com.br/z1/2010/08/21/karl-marx-e-o-conceito-de-mais-valia/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

BUDEL, Diego G. O. **Acidente do trabalho: Caracterização, conceito e competência**. p. 20. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/1930/1466>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

CAMARGO, Ricardo Zagallo. **Responsabilidade social das empresas: formações discursivas em confronto**. 2009. Tese (Doutorado em Interfaces Sociais da Comunicação) - Escola de Comunicações e Artes, University of São Paulo, São Paulo, 2009. p. 4. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-03122009-152336/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

CARVALHO, Augusto César Leite de. A pré-história do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2169, 9jun. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12946>>. Acesso em: 27 fev. 2016.

CASADEI, Maria Teresa. **Jornada de trabalho**. Disponível em: <<http://www.casadei.adv.br/JORNADA%20DE%20TRABALHO.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2015.

CASTELHANO, Laura Marques. O medo do desemprego e a (s) nova (s) organizações de trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 17, n. 1, p. 17-28, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v17n1/a03v17n1.pdf>>. Acesso em: 01 de jul. 2016.

CAVALLINI, Marta. **Conheça seus direitos em relação às horas extras**. 2009. Disponível em: <http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL1299975-9654,00-CONHECA+SEUS+DIREITOS+EM+RELACAO+AS+HORAS+EXTRAS.html>. Acesso em: 28 mai. 2016.

CECCON, Evelyn Maria. Flexibilização da jornada de trabalho: banco de horas. **Jus Navigandi**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27902/flexibilizacao-da-jornada-de-trabalho-banco-de-horas>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

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

_____, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr. 2015.

DIEESE. Redução da jornada de trabalho no Brasil. **Nota técnica**, n. 16, mar. 2006. Disponível em: <<http://www.sintepar.com.br/jt.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

ESCOLA, Equipe Brasil. **Revolução Industrial**. Brasil Escola Disponível em: <file:///C:/Users/Janaia/Downloads/Monografia_BarbaraDrielly.pdf> Acesso em: 27 fev. 2016.

FARACO, Marcela. A Flexibilização da Jornada de Trabalho: Compensação de Jornada e Banco de Horas. **Jus Navigandi**. Disponível em: <jus.com.br/1061604-marcela-faraco/publicacoes>. Acesso em: 29 mar. 2016.

FERRAZ, Adilson *et al.* **Trabalho: Questões no Brasil e no Agreste Pernambucano**. 23. ed. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2013.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 35, pp. 229-248, 2010. p. 237. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v35n122/a06v35n122.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

FREITAS, Danielli Xavier. **Jornada Suplementar Extraordinária x Jornada Meramente Suplementar**. 2016. Disponível em: <<http://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/noticias/340677335/jornada-suplementar-extraordinaria-x-jornada-meramente-suplementar>>. Acesso em: 15 jul. 2016.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GLAUBER, William. **Pesquisa da CUT revela: hora extra prejudica saúde de 43,3% dos trabalhadores/as**. 2006. Disponível em: <<http://www.contracs.org.br/noticias/6051/pesquisa-da-cut-revela-hora-extra-prejudica-saude-de-43-3-dos-trabalhadores-as>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

HORAS extras: sou obrigado a fazer se a empresa precisar? Disponível em: <<http://www.pontorh.com.br/horas-extras-obrigado-fazer-empresa-precisar/>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

IDADE média. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/historia/idade-media>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

JAHN, Ricardo. **Relação de emprego – requisitos**. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto_02_RelAcAao_de_emprego_requisitos_ricardo_jahn.pdf>. Acesso em: 15 mai. 2016.

KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego, **Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3622, 1 jun.2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24593>>. Acesso em: 5 mar. 2016.

LE GOFF, Jacques. **Para uma outra Idade Média: tempo, trabalho e cultura no Ocidente**. Tradução de Thiago de Abreu e Lima Florêncio e Noéli Correia de Melo Sobrinho. Petrópolis/RJ: Vozes, 2013.

MAFRA, Francisco. História do direito do trabalho. Primeiríssimos passos e a escravidão nos dias de hoje. **Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12186> Acesso em: 27 fev. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Umberto. **Hora extra e exploração do trabalho no Brasil**. 2006. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=359&id_coluna=35>. Acesso em: 27 mai. 2016.

MARX, Karl. **O Capital - Crítica de economia política: Livro primeiro: O processo de produção do capital**. v. 1. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

MELLO, Hugo Vitor Hardy de. **Posso ser obrigado a fazer mais que duas horas extras diárias?** Disponível em: <<http://melloadvogados.com.br/posso-ser-obrigado-a-fazer-mais-que-duas-horas-extras-diarias/>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

MENEZES, Paula Fernanda Menezes de. **Saúde do trabalhador: ratificação do capitalismo contemporâneo e sua materialidade no limite da esfera pública**. Disponível em: <<http://unb.revistainterambio.net.br/24h/pessoa/temp/anexo/1/111/117.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

NASCIMENTO, Grasiela Augusta Ferreira; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; CECATO, Maria Aurea Baroni. **Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II. XXIV Congresso nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM - Helder Câmara**. 2015. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/dob3j465/gFaM2bSwFBj5vTyi.pdf>>. Acesso em: 15 mai. 2016.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Jornada de trabalho: aspectos práticos**. Disponível em: <<http://www.professornilson.com.br/Downloads/Jornada%20de%20Trabalho%20-%20Aspectos%20Pr%C3%A1ticos.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2016.

NOLASCO, Lincoln. **Contrato de trabalho. Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14267&revista_caderno=25>. Acesso em: 05 mar. 2016.

NUNES, Fernanda. **IBGE: indústria troca contratação por horas extras**. 2013. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ibge-industria-troca-contratacao-por-horas-extras,156344e>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

OBINO FILHO, Flávio. **Compensação horária X banco de horas. Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 15, n. 2387, 13 jan. 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14185>>. Acesso em: 28 mar. 2016.

OLIVEIRA, Rosa de Fátima Barbosa de. Os princípios do direito e a flexibilização das normas trabalhistas. **THEMIS**, Fortaleza, v. 4, n. 2, pp. 401-428, 2006. p. 402. Disponível em: <http://www2.tjce.jus.br:8080/esmec/wp-content/uploads/2008/10/themis_v4_n_2.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2016.

PRÍNCIPE, Carlos Eduardo. Turnos ininterruptos de revezamento. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 14, n. 2119, 20 abr. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/12627>>. Acesso em: 14 mar. 2016.

RAMPANI, Sergio. **Horas extraordinárias: obrigatoriedade-liberalidade**. 2012. Disponível em: <<http://direitojuridicolaboral.blogspot.com.br/2012/10/horas-extraordinarias-obrigatoriedade.html>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. **Mais-valia**. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/sociologia/mais-valia.htm>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

SANTOS, Lidiane Ribeiro dos. **A função social do sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviários de Paracatu**. Disponível em: <http://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-funcao-social-sindicato-dos-trabalhadores-transportes-rodoviarios.htm#capitulo_5>. Acesso em: 30 jun. 2016.

SANTOS, Wellington Oliveira. **A mercadoria força de trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-mercadoria-forca-de-trabalho/45829/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2012.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Da jornada de trabalho – Apontamentos didáticos. **Âmbito Jurídico**, Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6033>. Acesso em: 12 mar. 2016.

SCOTTÁ, Guilherme. **Karl Marx – A alienação e a mais-valia**. Disponível em: <<http://www.sociologia.com.br/karl-marx-a-alienacao-e-a-mais-valia/>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

SILVA, Débora. **Corporações de Ofício**. 2015. Disponível em: <<http://www.estudopratico.com.br/corporacoes-de-oficio-funcionamento-e-organizacao/>>. Acesso em: 02 mai. 2016.

SILVA, Edson Braz da. A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12x36. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=610>. Acesso em: 27 mar. 2016.

SINDICATO é contra horas extras: risco a saúde do servidor. Disponível em: <<http://www.stmc.org.br/site/ultimas-noticias/99879063/sindicato-e-contra-horas-extras-risco-a-saude-do-servidor?p=35>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. O racional e o razoável: Aristóteles e o trabalho hoje. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 01-11, Aug. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512003000100005>. Acesso em: 02 mai. 2016.

TUMOLO, Paulo Sergio; FONTANA, Klalter Bez. Trabalho docente e capitalismo: um estudo crítico da produção acadêmica da década de 1990. **Educação e Sociedade**, v. 29, n. 102, pp. 159-180, 2008. Disponível em: <<http://files.professoragiselemasson.webnode.com.br/200000208-5bbdc5db1c/Trabalho%20docente%20-%20Tumolo%20e%20Fontana.pdf>>. Acesso em: 26 mai. 2016.

TRIGO, Maria Helena Bueno. **A sociedade pós-industrial e o profissional em turismo**. 7 ed. Campinas: Papyrus, 2002. p. 80.

TUNHOLI, Letícia. Horas extras habituais descaracterizam acordo de compensação de jornada. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: <<http://ambito-juridico.jusbrasil.com.br/noticias/100222973/horas-extras-habituais-descaracterizam-acordo-de-compensacao-de-jornada>>. Acesso em 28 mar. 2016.

URQUIZA JÚNIOR, Francisco de Assis; SIBALDE, Cassio Fernando Pereira. A lógica do direito: o caso da hora *In Itinere*. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 127, ago. 2014. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15062&revista_caderno=25>. Acesso em: 18 mai. 2016.

VARGAS, Lourival. **Estabilidade provisória da gestante**. 2008. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI,

Centro de Ciências Sociais e Jurídicas, Itajaí - SC, 2008. p. 24. Disponível em:
<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Lourival%20Vargas.pdf>>. Acesso em: 02 mai. 2015.

VIEIRA, Pedro Antonio. As especificidades da mercadoria força de trabalho: Marx revisitado. **Acta Scientiarum: Human and Social Sciences**, Maringá, v. 34, n. 2, pp. 193-204, 2012. p. 196. Disponível em:
<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/18632>>. Acesso em: 26 mai. 2016.