

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**HORAS EXTRAS HABITUAIS: PARÂMETROS PARA UMA
NOVA ABORDAGEM JURÍDICA**

ROBERTO IBSEN FERREIRA DE OLIVEIRA

**Rio de Janeiro
2025**

ROBERTO IBSEN FERREIRA DE OLIVEIRA

**HORAS EXTRAS HABITUAIS: PARÂMETROS PARA UMA
NOVA ABORDAGEM JURÍDICA**

Monografia de final de curso, elaborada no
âmbito da graduação em Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como pré-requisito para obtenção do grau de
bacharel em Direito, sob a orientação do
Professor Dr. IVAN SIMÕES GARCIA

Rio de Janeiro

2025

CIP - Catalogação na Publicação

O3148h Oliveira, Roberto Ibsen Ferreira de
Horas extras habituais: parâmetros para uma nova
abordagem jurídica / Roberto Ibsen Ferreira de
Oliveira. -- Rio de Janeiro, 2025.
67 f.

Orientador: Ivan Simões Garcia.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2025.

1. Horas extras habituais. 2. Justiça do
trabalho. I. Garcia, Ivan Simões, orient. II. Título.

ROBERTO IBSEN FERREIRA DE OLIVEIRA

**HORAS EXTRAS HABITUAIS: PARÂMETROS PARA UMA
NOVA ABORDAGEM JURÍDICA**

Monografia de final de curso, elaborada no
âmbito da graduação em Direito da
Universidade Federal do Rio de Janeiro,
como pré-requisito para obtenção do grau de
bacharel em Direito, sob a orientação do
Professor Dr. IVAN SIMÕES GARCIA

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Co-orientador (Opcional)

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2025

DEDICATÓRIA

À memória de minha querida avó, Maria Helena Motta Ferreira, que me guiou durante minha trajetória de vida com muito amor e cuidado.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, que sem Ele nada seria possível.

A minha mãe, pela paciência e por todo o amor e ensinamentos que me deu durante toda minha vida.

A meu grande professor e orientador, referência acadêmica, Ivan Simões Garcia, por todo incentivo e ajuda durante minha trajetória na faculdade, que me fez desenvolver a paixão pelo Direito do Trabalho. Meus agradecimentos pelas horas prestadas depois das aulas, sendo sempre muito solícito e esclarecedor, cujos ensinamentos foram essenciais para a elaboração desse trabalho.

Aos meus colegas de turma e trabalho, que sempre me ajudaram e incentivaram as minhas escolhas profissionais.

A todo corpo social da Faculdade Nacional de Direito - FND, que tornaram meu dia a dia nessa faculdade uma experiência única.

E a todos aqueles que contribuíram direta e indiretamente para elaboração do presente trabalho.

EPÍGRAFE

Sua alma assume a cor de seus pensamentos

Marco Aurélio

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como escopo o fenômeno das horas extras habituais no Brasil, com ênfase em suas consequências sociais, econômicas e jurídicas, além de realizar uma análise comparada com outros ordenamentos jurídicos sobre o tema. Parte-se da constatação de que a prática reiterada de sobrejornada, apesar de amparada pela legislação infraconstitucional e aceita pela jurisprudência trabalhista, contraria os princípios promovidos pela Constituição Federal de 88. Para tanto, utiliza-se de dados que buscam entender como uma jornada longa de trabalho acaba afetando a saúde do trabalhador, o ambiente laboral, além de constatar os impactos no sistema judiciário trabalhista brasileiro. Ademais, procura analisar como países desenvolvidos tratam o tema. O trabalho propõe uma nova abordagem jurídica, fundamentada em valores constitucionais e no exemplo de legislações estrangeiras, como forma de enfrentar esse problema estrutural nas relações de trabalho.

Palavras-Chaves: Direito do Trabalho; Constituição Federal de 1988; horas extras habituais.

ABSTRACT

This undergraduate thesis focuses on the phenomenon of habitual overtime in Brazil, emphasizing its social, economic, and legal consequences, while also presenting a comparative analysis with other legal systems on the subject. It starts from the premise that the recurrent practice of overtime work, although supported by infraconstitutional legislation and accepted by labor jurisprudence, contradicts the principles upheld by the 1988 Federal Constitution. To this end, the study uses data to demonstrate how extended working hours affect workers' health, the workplace environment, and the Brazilian labor court system. Furthermore, it examines how developed countries address this issue. The work proposes a new legal approach, grounded in constitutional values and inspired by foreign legal frameworks, as a means to confront this structural problem in labor relations.

Keywords: Labor Law; 1988 Federal Constitution; habitual overtime.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Jornada de trabalho padrão: fundamentos.....	13
1.2 Jornada de trabalho extraordinária: fundamentos.....	19
2. HORAS EXTRAORDINÁRIAS E SUA APLICAÇÃO EM ÂMBITO JURISDICIONAL BRASILEIRO.....	22
2.1. O entendimento jurisprudencial no que tange às ações trabalhistas que versam sobre horas extras habituais no Brasil.....	23
2.2. O ordenamento jurídico brasileiro como meio legitimador do fenômeno das horas extras habituais.....	33
3. OS IMPACTOS DAS HORAS EXTRAS HABITUais NO BRASIL.....	40
3.1 Os impactos na vida e nos direitos dos trabalhadores.....	40
3.2 Os impactos econômicos e jurisdicionais.....	44
4. UMA NOVA ABORDAGEM JURÍDICA EM RELAÇÃO ÀS HORAS EXTRAS HABITUais.....	51
5. CONCLUSÃO.....	63
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66

1. INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como tônica o fenômeno jurídico das horas extras habituais. Dessa forma, verificar-se-á como esse instituto é abordado pela legislação constitucional, infraconstitucional, jurisprudência e doutrina brasileira e como ele se desdobra dentro da realidade social brasileira, buscando formar parâmetros para uma nova abordagem jurídica no que diz respeito às horas meramente suplementares.

Destaca-se que o motivo dessa monografia é pelo fato de que as horas extras habituais são um fenômeno muito frequente na prática laboral na sociedade brasileira, porém, na prática, acabam servindo de instrumento de precarização das condições trabalhistas.

Esse problema praticamente amplia de forma subliminar a jornada padrão do empregado visto que, ao invés das horas extraordinárias serem, como o próprio nome diz, extraordinárias, passam a virar um hábito. Logo, exemplificando, é possível que um empregado acabe trabalhando durante 10 horas por dia durante 6 dias da semana.

O grande problema dessa questão se deve ao fato de como esse tema é tratado pela jurisprudência e doutrina brasileira, uma vez que é majoritariamente aceito, mesmo não havendo expressa previsão na Constituição. Na verdade, vai de encontro a diversos direitos fundamentais previstos na Carta Magna, como será demonstrado perante essa monografia, mostrando-se um instituto flagrantemente inconstitucional. Entretanto, infelizmente, verifica-se que a lei nº 13.467/2017 (Reforma trabalhista), em sua nova redação do art. 59 da CLT, mostra-se convergente com a posição de legitimar as horas extras habituais.

Nessa lógica, ressalta-se o descaso do ordenamento jurídico brasileiro para coibir essa prática, mas, pelo contrário, está indo na direção de fomentá-la. Desse modo, observa-se que existe, de forma muito tímida, uma medida legal para tentar atenuar os efeitos prejudiciais das horas meramente suplementares, prevista nas súmulas 115, 172, 291 e 376, II do TST.

Ou seja, fora dessa determinação não há mais nenhum instrumento sancionatório

passível de impedir o avanço dessa prática tão prejudicial ao empregado. Nesse sentido, mostra-se evidente estabelecer novos parâmetros jurídicos a fim de que se levante um debate maior sobre o tema e, com isso, evidenciar uma problemática muito comum na realidade brasileira, que serve para precarizar as relações trabalhistas sob o ponto de vista obreiro.

Por fim, frisa-se que esse projeto não tem como intuito estabelecer um método ideal de lidar com a problemática das horas extras habituais. em razão de que, para isso, além de depender da análise do caso concreto, seria necessário um debate e um estudo muito maior para que haja mudanças legislativas a respeito do tema.

A monografia terá como uma de suas bases metodológicas, o método histórico, que será usado para analisar o processo hermenêutico que se construiu ao longo dos anos, formando a base para o entendimento atual do fenômeno das horas extras habituais.

Assim, buscar-se-á compreender por meio de um método sociológico, os motivos pelos quais a jornada meramente suplementar pode ser tão prejudicial para o empregado e tão frequente na realidade trabalhista brasileira e, mesmo assim, ser tratado da forma como é atualmente pela legislação, jurisprudência e doutrina brasileira. Em seguida, analisar-se-á os impactos no próprio sistema judiciário brasileiro, que sofre de uma excessiva quantidade de processos que dizem a respeito do tema.

Por fim, por meio de uma análise comparativa entre diferentes sistemas jurídicos sobre horas extras, buscou-se destacar semelhanças e diferenças em relação ao Brasil, com o objetivo de sugerir novos parâmetros para o tema. A pesquisa utilizou dados disponíveis na internet, com foco em países europeus, cujas legislações, geralmente mais protetivas, servem de referência para possíveis mudanças na legislação brasileira.

Nesse sentido, destaca-se que o objetivo é instigar e fomentar o debate sobre esse assunto, a fim de que se adote uma nova postura, tanto legislativa quanto jurisprudencial e doutrinária sobre o tema, sob uma perspectiva do direito comparado e até mesmo do próprio ordenamento jurídico brasileiro. A proposta é evidenciar que tal tema, não pode ser tratado da

forma como atualmente é, tendo em vista todas as consequências negativas que trazem para os empregados, não sendo suficiente o que a norma infraconstitucional adota como meio para evitar tal prática.

1.1 JORNADA DE TRABALHO PADRÃO: FUNDAMENTOS

Inicialmente, é de suma importância discorrer sobre o instituto da jornada de trabalho padrão, analisando os seus fundamentos para que, com isso, se entenda o instituto que irá nortear o objeto de pesquisa: as horas extras. Entender o porquê do ordenamento jurídico brasileiro ter estipulado limites para a jornada laboral permite evidenciar os motivos pelo qual as horas extras devem ser realizadas zelosamente.

Nessa perspectiva, Maurício Godinho Delgado afirma que "jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato"¹. Desse modo, observa-se que não necessariamente o tempo efetivo que o empregado trabalhou em serviço equivale a sua jornada, tendo em vista que só o fato de estar a disposição do empregado para realizar seu trabalho é considerado para o cômputo. Essa é a regra prevista no art. 4º da CLT. Ressalta-se que, contudo, o tempo de deslocamento do empregado para o seu local do seu trabalho (as chamadas horas *in itinere*), com a reforma trabalhista de 2017, não é mais considerado como tempo à disposição para fins de cálculo de jornada.

Dito isso, percebe-se que a duração dessa jornada passou por longas transformações ao longo da história. Se levarmos em conta os períodos de escravização, em que, apesar de não haver relação de emprego, fato é que o escravo era obrigado a estar à disposição para prestação de serviços a todo momento, sem qualquer proteção legal e com total desrespeito e violação à dignidade da pessoa humana, visto que não era tratado como sujeito de direito. Finda a escravidão e com o crescimento do sistema capitalista impulsionado pelas revoluções industriais ao longo do tempo, observou-se que os trabalhadores estavam sendo expostos a condições de trabalho degradantes, com jornadas de trabalhos extremamente extensas e, que, apesar de não serem mais considerados escravos, eram tratados como tal. A taxa de mortalidade de homens,

¹ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p. 983.

mulheres e crianças em decorrência das condições de trabalho era muito alta. Durante a Revolução Industrial, a expectativa de vida nos países europeus não ultrapassava 35 anos.²

Esse cenário acabou gerando diversos movimentos de pressão social por parte dos trabalhadores a fim de buscar melhores condições no ambiente de trabalho. Assim, verificou-se o início do processo de regulamentação da jornada de trabalho nos meados do séc XIX, por meio de países europeus que passaram a limitar a jornada de trabalho para as crianças. Nesse sentido, vale a pena citar um trecho do relatório produzido pela OIT sobre a duração do trabalho no mundo³:

A principal técnica para alcançar essa meta, a imposição de limites de horas que podem ser trabalhadas em cada dia ou na semana, apareceu pela primeira vez em leis editadas em países europeus em meados do século XIX para reduzir a jornada de trabalho das crianças (OIT, 1967). Essas medidas iniciais mais restritas foram seguidas por leis que tratavam da jornada de trabalho dos adultos. Estas por sua vez espalharam-se pela Europa, resultando na limitação da jornada diária em 10 horas, limite esse relativamente disseminado naquela região quando do início da Primeira Guerra Mundial. Embora isso tenha representado um grande avanço na Europa, dois países pioneiros, Nova Zelândia e Estados Unidos, tinham, entretanto, adotado a jornada semanal de 48 horas no começo do século. Logo após o final da Guerra, esse padrão tinha-se espalhado para a maior parte dos países europeus e alguns países latino- americanos, inclusive o México e o Uruguai (OIT, 1967). Quando campanhas sindicais em favor de normas globais para as jornadas de trabalho culminaram com a inclusão destas no Preâmbulo da Constituição da OIT e em sua primeira norma, a Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria), 1919 (n.o 1), o que se incluiu foi o dia de oito horas e a semana de 48 horas. Em 1930, os limites internacionais se estenderam para abranger todos os trabalhadores com exceção dos agrícolas, por meio da adoção da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), (LEE, 2009, p.26)

²PROBST, JULIUS. Sete gráficos que mostram que o mundo está cada vez melhor. **EL PAÍS**, 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/01/08/internacional/1546947578_370903.html#>>. Acesso em: 9 de setembro de 2024

³ Lee, Sangheon. Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada / Sangheon Lee, Deirdre McCann e Jon C.Messenger ; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009.

Desse modo, percebe-se que foi com a Convenção nº1 da OIT, em seu artigo 2º, que o papel da limitação da jornada de trabalho teve grande destaque no cenário internacional. Ressalta-se que em 1935, a OIT passou a recomendar 40 horas semanais de trabalho.

No Brasil, o processo industrial começou a se expandir no início do século XX. Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro não apresentava nenhuma norma regulamentadora sobre a questão e, assim, entendia-se que o que valia era o regulamento interno de cada empresa. Logo, se o regulamento da empresa X determinasse que a jornada seria de 14 horas, isso era permitido. Foi a partir disso, inclusive, que começaram a surgir os primeiros sindicatos e movimentos grevistas no Brasil.⁴ Infelizmente, a demora foi grande, e apenas em 1932 com o decreto 21.186 e 21.364⁵ que foi instituída a jornada de 8 horas e 48 semanais no comércio e na indústria e logo depois a Constituição Federal de 1934 passou a regular esse assunto, estabelecendo a duração de 8 horas da jornada, conforme seu art. 121, §1º, alínea c.⁶

Posteriormente, em 1943, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do decreto-lei nº 5.452, a jornada de trabalho foi regulamentada com maior profundidade e que é aplicada até hoje, mesmo sofrendo alterações ao longo do tempo. Os art. 58 a 72 da CLT disciplinam esse instituto definindo uma jornada padrão de 8 horas. Por fim, atualmente, a Constituição Federal de 1988 também disciplina sobre o tema em seu art. 7º, XIII, definindo o mesmo padrão de 8 horas diária e com um limite de 44 horas semanais.

⁴Jornada de Trabalho: conheça as particularidades. TST. Disponível em: <<https://tst.jus.br/jornada-de-trabalho#:~:text=A%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20da%20Rep%C3%A9blica%2C%20em,ou%20conven%C3%A7%C3%A3o%20coletiva%20de%20trabalho%20de%2080%9D.>>. Acesso em: 11 de setembro de 2024

⁵ Antes disso, no Brasil só existia um decreto que limitava as horas de trabalho para os menores e mesmo assim só valia para o Distrito Federal. Decreto nº 313 de 1891.

⁶ A CF de 1934 definiu em seu art. 121: A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. § 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que collimem melhorar as condições do trabalhador: c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

Ressalta-se, contudo, que esse regime é a regra, existindo jornadas especiais de trabalho, que, desde de que sejam legalmente previstas e em caráter excepcional, podem ser utilizadas no Brasil. É o caso da jornada 12x36, que de acordo com Maurício Godinho⁷:

A jornada de plantão de 12 X 36, considerada a duração mensal do labor e já incluído, em seu sistema, o descanso semanal remunerado, respeita, conforme visto, o montante de 220 horas decorrente do art. 7º, XIII, da Constituição, ao passo que, no plano semanal, alterna um módulo mais amplo seguido por outro mais reduzido do que 44 horas, realizando a respectiva compensação. Por isso tem sido considerada, pela jurisprudência, compatível com o Texto Magno (art. 7º, XIII). Entretanto, ela não dispensa, naturalmente, o cumprimento de certas exigências legais concorrentes, como, por exemplo, a necessidade de observância do descanso intrajornada de uma hora, ao lado da especificidade normativa do labor noturno urbano, com hora reduzida e adicional noturno específico (art. 7º, IX, CF/88; art. 73, *caput* e §§ 1º e 5º, CLT). A esse respeito, ver Súmula 444 do TST, que se refere à adoção da jornada de plantão 12 X 36, “*em caráter excepcional*”, desde que “... *prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho*” (DELGADO, 2023, p. 1034)

Nesse diapasão, nota-se que para se chegar a esse limite temporal hoje estabelecido no Brasil, foram observados e estipulados fundamentos, que podem ser analisados sob diferentes perspectivas. Luciano Martinez alega que existem três fundamentos para a limitação da jornada: o fundamento biológico, social e econômico.

Com relação ao fundamento biológico, percebe-se que o empregado não pode trabalhar continuamente, sem descansos, tendo em vista que uma hora a exaustão física e mental dele geraria sérios danos a sua saúde, podendo levá-lo até a morte. Dessa forma, para garantir a integridade do empregado e evitar a sua fadiga, é fundamental estabelecer um período para recuperação. O corpo humano exige descanso. Atualmente, há um novo paradigma de degradação biológica pelo trabalho. As formas de trabalho estão cada vez mais gerando depressão, ansiedade e diversos problemas psicológicos em comparação com problemas físicos, entretanto, esse

⁷ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p. 1034.

assunto será abordado oportunamente de modo mais aprofundado na presente monografia.

No que tange o fundamento sociológico, entende-se que o ser humano é um ser social, ou seja, precisa de tempo para exercer suas atividades sociais. Precisa ter momentos de lazer, convívio com seus familiares e exercer o seu papel na comunidade. Caso não houvesse limite na duração da jornada, o ser obreiro seria tratado apenas como um objeto econômico e não como ser humano, pois são essas relações sociais que nos tornam humanos. Nessa lógica, é válido citar os ensinamentos do doutrinador Amauri Mascaro Nascimento⁸:

Aos poucos a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passa a constituir uma exigência legal, de tal modo que hoje ninguém mais duvida da imperatividade desse equilíbrio, meio de eficaz e salutar evolução dos povos. O lazer atende, como mostra José Maria Guix, de modo geral, às seguintes necessidades: a) *necessidade de libertação*, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente; b) *necessidade de compensação*, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados à contraposição das nefastas consequências da vida diária do trabalho; c) *necessidade de afirmação*, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesma, de auto-organização da atividade, possível quando se dispõe de tempo livre para utilizar segundo os próprios desejos; d) *necessidade de recreação* como meio de restauração biopsíquica; e) *necessidade de dedicação social*, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre; f) *necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado*, como uma das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano

Além disso, tem-se o fundamento econômico, que também está atrelado ao biológico. Consiste no fato de que, à medida que o empregado vai trabalhando, sua produtividade tende a diminuir, uma vez que o cansaço físico e mental diminuem a sua produtividade. É humanamente

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 580.

impossível o ser humano manter o mesmo nível de produtividade ao longo do tempo. Logo, seria mais vantajoso estabelecer um limite na duração do trabalho para que o empregado possa recuperar de sua fadiga e, com isso, alcançar uma produtividade melhor. Outra acepção do ponto de vista econômico seria de que ao limitar a jornada, daria espaço para empregarem mais pessoas a fim de compensar esse limite, além de otimizar o tempo de produção. Por exemplo: ao invés de contratar uma pessoa para fazer um serviço de 14 horas, contrata-se duas para fazer esse serviço em 7 horas cada uma. Assim, o processo produtivo se tornaria mais rápido e o empregado teria mais tempo para usufruir o seu salário conquistado, fomentando ainda mais a economia.

Nesse sentido, houve a necessidade de se estipular no plano jurídico/político esse instituto para que os empregados tivessem garantias sobre essa limitação. Assim, no Brasil, a duração da jornada padrão, como já dito anteriormente, sua fundamentação jurídica está prevista no art. 7º, XIII da CF/88 e nos art. 58 e seguintes da CLT, fora as jornadas especiais de trabalho que possuem uma carga horária diferente da padrão. Ademais, analisando todos esses fundamentos, verifica-se que jornada é mais que tudo um direito humano. É por essa lógica que esses limites foram introduzidos em diversas normas de caráter internacional como por exemplo a Declaração Universal de Direitos Humanos que em seu art. 24 declara que "toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas". O Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural em seu art. 7º.6 afirma que: "O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. O protocolo de San Salvador em seu art. 7º, g, diz: " Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;". Por fim, como exemplo também tem a Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, que, em seu art. 31.2 elenca: Todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

1.2 HORAS EXTRAS HABITUAIS: FUNDAMENTOS

Primeiramente, antes de discorrer sobre o tema, é necessário entender o conceito de jornada extraordinária para depois abordar o que a doutrina entende sobre o fenômeno da chamada horas extras habituais. De acordo com Maurício Godinho Delgado, define-se jornada extraordinária como o lapso temporal em que o empregado está efetivamente trabalhando ou à disposição do empregador que ultrapassa a jornada padrão, que é definida por cláusula contratual ou norma jurídica⁹. Cumpre destacar que esse conceito não está necessariamente atrelado a remuneração adicional do empregado, visto que pode muito bem haver sobrejornada sem a respectiva remuneração. É o caso, por exemplo, da compensação de jornada por acordo, em que o empregado, trabalha mais horas durante um dia em comparação com sua jornada padrão, porém realiza o abatimento dessas horas em outro dia, sem receber remuneração de horas extras por isso.

Nesse sentido, no que tange a fundamentação legal desse fenômeno, verifica-se que a Constituição Federal de 88, ao abordar expressamente sobre o tema, estipulou dois tipos de sobrejornada: a jornada extraordinária, prevista no seu art.7º, XVI e a já mencionada suplementar por acordo de compensação (art. 7º, XIII, CF).

No caso primeiro caso, o art. 59, §1º da CLT e o art. 7º, XVI da CF destacam que o período de sobrejornada deve ter uma remuneração ao menos 50% superior da jornada padrão do empregado e não pode ser superior a 2 horas extras por dia. Já no caso de jornadas para compensação não há que se falar desse acréscimo remuneratório.

Partindo desse princípio, na visão de Maurício Godinho, a doutrina costuma usar como sinônimos as expressões jornada extraordinária, jornada suplementar, horas extras, jornada suplementar extraordinário, jornada meramente suplementar, etc. Contudo, alega que há uma diferença entre a jornada suplementar extraordinária e a meramente suplementar.

A jornada suplementar extraordinária diz respeito às situações em que a prorrogação da

⁹ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p. 1043.

jornada seria algo, como a própria nomenclatura se refere, extraordinário, excepcional. Logo, com base na CLT, seriam as causas de força maior ensejadora da prorrogação (art. 61, caput e § 2º, CLT); para reposição de paralisações empresariais (art. 61, § 3º, CLT); devido a necessidade imperiosa de realização de serviços inadiáveis cuja inexecução pode acarretar prejuízo manifesto (art. 61, caput § 2º, CLT)¹⁰. Todas essas situações mostram um caráter extraordinário, sendo, portanto, justificável a realização de horas extras para combater as dificuldades momentâneas, uma vez que se não forem resolvidas a tempo, podem causar graves prejuízos ao negócio e, consequentemente, afetar até mesmo a situação dos próprios empregados, que correrão o risco de serem demitidos na pior das hipóteses, caso a atividade fique impossibilitada.

Já a jornada meramente suplementar, também chamada de horas extras habituais, ocorre nos casos em que essa prorrogação é pactuada pelo empregado e empregador de maneira rotineira e frequente no dia a dia laboral: a sobrejornada por acordo individual ou coletivo, prevista no art. 59, caput da CLT e seguintes. Este foi um conceito estabelecido pela doutrina e aderido pela CLT – frisa-se a adesão expressa desse instituto pela CLT, mas não da Constituição Federal de 88, que fala apenas em serviço extraordinário superior.

Com relação à Constituição Federal de 88, não resta dúvida que recepcionou a hora suplementar extraordinária, conforme já dito em seu art. 7º, XVI e a por acordo de compensação, art. 7º, XIII. Dito isso, fica a dúvida: teria a CF recepcionado as horas meramente suplementares? A CF é expressa em falar apenas da remuneração do serviço extraordinário, em nada falando de horas extras habituais. Assim, o modo como a doutrina e a jurisprudência disciplinam sobre as horas extras habituais será abordado adiante, sendo que após essa análise, o presente trabalho irá discorrer se a posição estabelecida é correta ou não e quais são seus efeitos tanto de um aspecto social como jurídico no cenário brasileiro.

¹⁰ Ibid. p.1046

2. HORAS EXTRAS HABITUAIS E SUA APLICAÇÃO EM ÂMBITO JURISDICIONAL BRASILEIRO: UM INSTITUTO EM DESACORDO COM A CF DE 88.

Inicialmente, após a apresentação dos aspectos constitucionais e legais no que diz respeito à jornada meramente suplementar, passar-se-á para uma análise jurisprudencial e doutrinária, evidenciando como esse tema é aplicado no ambiente jurisdicional atualmente. Para isso, contudo, far-se-á uma breve contextualização de como foi tratado esse instituto antes da CF de 88. Como dito anteriormente, a CF de 88 é omissa no que tange às horas extras habituais. Nessa lógica, é essencial, de modo breve, verificar como esse instituto era aplicado anteriormente para, enfim, entender a forma como é hoje abordado.

A Constituição Federal de 1934, ao tratar sobre o tema pela primeira vez, em seu art. 121, §1º, alínea c, admitiu expressamente a possibilidade da prorrogação da jornada padrão: "trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei". Dessa forma, as horas extras era um instituto que deveria ser disciplinado pela legislação infraconstitucional. Dito isso, pouco tempo depois, com o advento da CLT em 1943, em seu art 59 original destacou que: "A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho."¹¹ Dessa forma, imperou na jurisprudência, a possibilidade das horas meramente suplementares. Detalhe que em seu parágrafo 1º, era previsto apenas um acréscimo de 20%, diferente de hoje em dia, cujo acréscimo é de 50%. Essa prática, inclusive, foi bastante difundida ao longo do tempo no ambiente de trabalho brasileiro, tornando-se um costume laboral.

Depois da CLT, as Constituições Federais posteriores, quer sejam, a de 46 e 67, mantiveram a mesma lógica constitucional, também valendo-se de normas de eficácia contida para abordar as horas extras, isto é, deixaram a regulamentação desse tema para as normas

¹¹ O decreto lei Nº 5.452 originalmente permitia a realização de horas extras suplementares por meio de mero acordo escrito entre empregado e empregador em seu art. 59. Para fins de consulta, a CF de 1934 pode ser encontrada em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>

infraconstitucionais.¹² Assim, a lógica jurídica sobre as horas extras se manteve semelhante ao longo desse período. Para fins exemplificativos, destaca-se a lei 605/49, que, em seu art. 7º, alínea a, incluído pela lei nº 7415 de 85 (ou seja, anterior a CF de 88), afirma que na remuneração do repouso semanal remunerado computa-se as horas extras prestadas habitualmente.

2.1 O entendimento jurisprudencial no que tange às ações trabalhistas que versam sobre horas extras habituais no Brasil depois da CF de 88

A grande transformação se deu com o advento da CF de 88. Seu cerne estava na promoção da dignidade da pessoa humana. Assim, nunca antes na história do Brasil, uma Constituição foi tão protetora no que tange os direitos dos trabalhadores. Inúmeros os dispositivos que visam salvaguardar e fomentar melhores condições de vida para os trabalhadores, como os art. 6º, 7º, 9º, 10º , 11. Desse modo, houve uma mudança de perspectiva: com a CF/88 o trabalhador e as normas que regulavam as relações de trabalho não eram mais tratadas essencialmente sob o ponto de vista econômico, mas, principalmente, sob o ponto de vista dos direitos humanos, priorizando, portanto, a saúde e bem-estar do empregado. . Nesse sentido, Maurício Godinho elucida:

...as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública. A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Constituição de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “*redução* dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de

¹² A constituição de 46, em seu art. 157, V: duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03///Constituicao/Constituicao46.htm

A constituição de 1967 em seu art. 158, VI: duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm

normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7o, XXII; grifos acrescidos)(DELGADO, 2023, p. 984).¹³

Como abordado anteriormente, restou-se a dúvida de que, com o silêncio da Lei Maior, se essa omissão constitucional significaria a recepção ou não do fenômeno das horas extras meramente suplementares. Ante o exposto, tomando como norte os preceitos estipulados pela Constituição, que deu um enfoque muito grande para a ideia de garantia da dignidade da pessoa humana, suplantando valores humanísticos de caráter protetivo, por meio de suas garantias individuais e sociais elencadas ao longo de seu texto, o melhor entendimento seria de que as horas extras habituais não deveriam ter sido admitidas na ordem jurídica brasileira, visto que vai contra a direção normativa perquirida pela Constituição Federal. Nessa lógica, conclui Maurício Godinho¹⁴:

A Constituição da República, ao normatizar o tema, referiu-se apenas a dois tipos de sobrejornada: a suplementar por acordo de compensação (art. 7o, XIII) e a sobrejornada extraordinária (art. 7o, XVI). Não mencionou a Constituição a jornada meramente suplementar por acordo bilateral ou coletivo. Esta omissão constitucional tem conduzido à ponderação de que a nova Constituição pretendeu restringir a situações estritamente excepcionais, no País, a prática lícita de prestação de efetivas horas extras (já que o regime de compensação não enseja reais horas extras, considerada a duração padrão semanal ou mensal do labor). Noutras palavras, as horas meramente suplementares que não sejam resultantes de acordo de compensação e nem se confundam com as horas suplementares decorrentes de circunstâncias excepcionais mencionadas pela ordem jurídica configurariam irregularidade trabalhista, à luz de tal leitura da Constituição de 1988. Tal interpretação, sem dúvida, é a que melhor se ajusta ao conjunto normativo constitucional concernente à saúde e segurança do trabalhador no ambiente laboral... Esta interpretação, por desestimular a sobrejornada, consiste na que melhor se ajusta ao conjunto normativo constitucional voltado a aperfeiçoar as condições de segurança e saúde do trabalhador no ambiente laboral.(DELGADO, 2023, p. 1045)

¹³ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, p. 984.

¹⁴ Ibid, p. 1046

Entretanto, essa não é a percepção da doutrina e jurisprudência majoritária no cenário brasileiro. Amauri Mascaro Nascimento, por exemplo, considera válida a horas extras habituais e ainda destaca que não há diferenciação entre as nomenclaturas suplementar e extraordinária.¹⁵ Ademais, por meio da Reforma Trabalhista, a tendência é de que as horas extras habituais se tornem cada vez mais aceitas. Isso se deve ao fato de que o legislador, ao ter reformulado o art. 59 da CLT na Reforma Trabalhista deu abertura, por simples acordo individual, para a realização de horas extras, sem fixar nenhuma limitação temporal no ano. Na visão de Maurício Godinho, isso permite que, caso o empregador queira realizar duas horas extras por dia, sem limitação de dias laborados em sobretempo no respectivo ano, é possível haver 12 horas extras semanais, alcançando mais de 50 horas extras por mês. (DELGADO, 2023, p. 1057). Isso é muito grave, principalmente levando em consideração os valores sociais e do trabalho defendidos pela CF. Alice Monteiro de Barros explicita:

Ora, o preceito legal contido no art. 59 da CLT tem ampla dimensão, permitindo até mesmo que as horas extras sejam habituais, fazendo com que o princípio da jornada de oito horas perca a sua virtualidade, pois o trabalho em sobretempo só deveria ser admitido em circunstâncias excepcionais. Mantendo-se o art. 59 da CLT, o trabalho extraordinário passa a ser normal, dificultando, inclusive, a contratação de novos empregados.(BARROS, 2016, p. 438)¹⁶

Nessa perspectiva, como um dos possíveis motivos da legislação infraconstitucional ter dado amparo para a aplicação das horas meramente suplementares pode se elencar o fato de que essa prática está extremamente incrustada na sociedade brasileira. Seria um absurdo a legislação infraconstitucional se tornar silente quanto ao assunto, tendo em vista a sua notória existência na prática laboral brasileira. Virou-se um costume na relação empregatícia e até mesmo um meio de coação do empregador que impõe muitas vezes essas horas ao empregado, que se sente pressionado a aceitá-las, pois, caso o contrário, corre o risco de perder seu emprego. É o que diz Carmen Camino:

A prática de horas extras habituais está tão arraigada nas relações de trabalho que o próprio legislador as assimilou, ao determinar sua integração no cálculo do repouso semanal remunerado (art. 7º, alínea a, da Lei nº 605/49, com a redação dada da Lei nº

¹⁵ Nascimento, Amauri Mascaro. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 40. Ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 311.

¹⁶ Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 438.

7.415/85).¹⁷

Assim sendo, em conformidade com a legislação infraconstitucional, a jurisprudência brasileira aderiu amplamente às horas meramente suplementares, estabelecendo diversas súmulas a respeito a fim de abordar o tema e traçar alguns limites a essa prática. Nesse diapasão, a presente monografia irá analisar o entendimento das súmulas 115, 172, 291, 347 e 376, II do TST, tecendo uma análise crítica a respeito, pois, como será visto mais adiante de forma aprofundada, será que de fato a jurisprudência estabeleceu barreiras para que essa prática fosse evitada ou acabou por perpetuar tal prática ainda mais no ambiente de trabalho?

Dito isso, o TST, por meio da Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 estabeleceu a súmula 115 do TST. De acordo com seu conteúdo, "o valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.". Ou seja, se o empregado realizar horas extras de forma costumeira, essas horas integram a sua gratificação semestral. Como exemplo, tem-se o julgado a seguir do TST que reconheceu a incidência dessa súmula em um recurso de revista com agravo de instrumento :

"AGRAVO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO DE INSTRUMENTO. REMUNERAÇÃO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. REFLEXO EM GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. Na decisão agravada se resolveu reconhecer transcendência no tema e negar provimento ao agravo de instrumento do reclamado. No caso, conforme se vê no trecho do acórdão transcrita no recurso de revista, o Tribunal Regional afirma que não foi juntada norma coletiva que dispusesse especificamente sobre a base de cálculo de gratificação semestral. Assim, não se viabiliza a discussão acerca da prevalência de cláusula de norma coletiva no assunto, nos termos do Tema 1046 de Repercussão Geral do STF. No mais, a conclusão do Tribunal Regional está alinhada ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, tal como assentada na Súmula n.º 115 do TST (O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais). Agravo

¹⁷ CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho, 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003, p. 436

a que se nega provimento " (Ag-RRAg-22823-02.2017.5.04.0271, 6^a Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 06/09/2024).¹⁸

O interessante na análise desse julgado, não está na lide em si, – não seria pertinente ao tema da monografia se debruçar profundamente sobre o julgado, o intuito é apenas mostrar como a súmula é aplicada em caso concreto pelo TST– mas no fato de que a Ministra relatora buscou estabelecer parâmetros para definição do conceito de habitualidade das horas extras no caso concreto. Para a Ministra, se insere no conceito de habitual o pagamento de horas extras quando ocorra em, no mínimo, 03 meses dos 06 meses anteriores ao pagamento da gratificação semestral, independentemente do quantitativo (número de horas). Isto é, não importa se o empregado trabalhou duas ou uma horas extra costumeiramente. Se prestou horas extras em no mínimo 3 meses, já tem o direito à gratificação semestral. Evidentemente que, como a própria relatora disse, esse foi um critério arbitrado para o caso.

Indo adiante, tem-se a súmula 172 do TST, também prevista na Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003, que informa que "Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.". Nesse sentido, observa-se que esta súmula teve como objetivo fortalecer uma base legal já presente no ordenamento jurídico brasileiro. Como elencado anteriormente, a lei 605/49 fala sobre isso em seu art. 7º, alínea a. O repouso semanal é uma espécie de interrupção contratual, pois o empregado deixa de trabalhar, mas recebe a remuneração daquele dia. A lógica dessa súmula é de que, como o empregado presta habitualmente horas extras, no dia do seu repouso, caso ele trabalhasse, muito provavelmente realizaria horas extras. Logo, estas devem ser englobadas no cálculo do repouso, visto que na realidade ele está acostumado a trabalhar além de sua jornada padrão.

Para exemplificar, tem-se o julgado Nº TST-IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024, que gerou mudanças significativas no entendimento jurisprudencial sobre o tema, principalmente no que tange a OJ nº 394 da SbDI - I do TST:

¹⁸Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=155014&anoInt=2020>

INCIDENTE DE RECURSO REPETITIVO. TEMA Nº 9. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 394 DA SBDI-1 DO TST. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NAS PARCELAS CALCULADAS COM BASE NO SALÁRIO. INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS. BIS IN IDEM. NÃO OCORRÊNCIA. 1. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, decorrente da integração das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS. 2. O item 1 será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20.03.2023.¹⁹

A decisão em questão foi um marco, pois antes, a posição majoritária, inclusive expressamente aceita pela antiga redação dessa mesma OJ, era diametralmente oposta. Anteriormente, essa OJ apontava que "a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*". Contudo, uma própria decisão da SBDI - I contrariava esse entendimento. Isso gerou diversas decisões divergentes entre si, o que culminou na instauração de um incidente de recurso de revista repetitivo a fim de saber se essa majoração do valor do repouso semanal remunerado, em consequência das horas extras habituais, deve repercutir no cálculo das demais parcelas salariais.

O novo entendimento da Corte levou em consideração uma analogia ao adicional de periculosidade. Como se sabe o adicional repercute no cálculo das horas extras, as quais passam a integrar a remuneração do empregado, repercutindo, consequentemente, no cálculo das demais parcelas trabalhistas. Nessa lógica, vale a pena mencionar um trecho do voto do Ministro Relator Amaury Rodrigues Pinto Junior:

Com a devida vénia, a hipótese é a mesma! E se se admite que a majoração das horas extras, quando decorrente da integração do adicional de periculosidade, repercute, juntamente com este, no cálculo das demais parcelas salariais, por que razão se vedam os reflexos da majoração dos repousos semanais remunerados quando decorrentes da integração das horas extraordinárias? Em ambos os casos, não há “identidade” (bis in

¹⁹Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=96341&anoInt=2016>

idem), mas “sucessividade” de reflexos. E essa sucessividade, quanto possa causar estranheza, constitui mera decorrência do chamado “efeito expansionista circular dos salários”, definido por GODINHO como sua “(...) aptidão de produzir repercussões sobre outras parcelas de cunho trabalhista e, até mesmo, de outra natureza, como, ilustradamente, previdenciária”

Portanto, atualmente, para o TST, as horas extras habituais são computadas para o cálculo do repouso semanal remunerado e incidem também no cálculo das demais verbas trabalhistas, tais como férias, gratificação natalina etc.

Nessa perspectiva, considerando o efeito expansionista circular dos salários, o TST editou a súmula 347, prevista na Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003, que traz o seguinte enunciado: "O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas." Ou seja, ao valor dessas horas extras, que refletem no cálculo de férias, 13º salário, etc, não se aplica a inflação, mas o valor da época do pagamento. Como exemplo de julgado para abordar essa súmula, tem-se o agravo de instrumento em recurso de revista Nº TST-ARR-1222-73.2011.5.09.0088:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. HORAS EXTRAS – ATIVIDADE EXTRACLASSE – INTERVALOS – BASE DE CÁLCULO – ACORDO DE COMPENSAÇÃO. (violação aos artigos 7º, XXVI, da CF/88, 444, 818 da CLT, 333, I, do CPC e divergência jurisprudencial) O TRT, soberano na delimitação do quadro fático-probatório, a teor da Súmula/TST nº 126, deixou claro que restou comprovada a prestação de serviço, em atividade extraclasses, para além da jornada de 25 horas semanais, tendo em vista a fragilidade dos cartões-ponto apresentados. Assinale-se que a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que toda a atividade extraclasses deve ser computada como tempo à disposição do empregador, devendo integrar a jornada para todos os efeitos legais. De outra parte, oportunamente registrar que o caso concreto passou ao largo da questão jurídica decidida no julgamento do processo nº E-RR-10314-74.2015.5.15.0086 pelo Tribunal Pleno desta Eg. Corte (acórdão publicado no DEJT 16/10/2019), razão pela qual evidenciado o distinguir na hipótese vertente. **Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.** (violação ao art. 5º, II, da CF/88 e divergência jurisprudencial). Da leitura do acórdão regional, constata-se que o TRT não se pronunciou acerca do pagamento exclusivo do adicional de horas extras, tampouco foi provocado a se manifestar sobre eventual ofensa ao art. 5º, II, da CF/88, em razão de reflexos indevidos de horas extras. Aplicação

da Súmula/TST nº 297. **Recurso de revista não conhecido. APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS - EXCLUSÃO DAS FALTAS E LICENÇAS.** (violação ao artigo 884 do Código Civil) Nos termos da Súmula nº 347 do TST, “O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas”. **Recurso conhecido e provido** **REFLEXOS DE HORAS EXTRAS NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS - AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA - REPERCUSSÃO SOBRE AS DEMAIS VERBAS SALARIAIS - BIS IN IDEM.** (contrariedade à Orientação Jurisprudencial 394 da SDI-1 do TST) A SBDI-1 desta Corte já se posicionou no sentido de que as diferenças de remuneração de repousos semanais, decorrentes da repercussão das horas extras habituais, não devem incidir nas demais parcelas trabalhistas, conforme se verifica da Orientação Jurisprudencial nº 394, a saber “A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”. Ressalte-se a SBDI-1 do TST, ao apreciar o IRR 10169-57.2013.5.05.0024, passou a adotar tese contrária à Orientação Jurisprudencial nº 394, no sentido de admitir da repercussão do rsr no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS. Todavia, a conclusão do julgamento do referido incidente ainda aguarda posicionamento definitivo do Pleno do TST. De todo o modo, a SBDI-1 já modulou os efeitos daquela decisão, definindo que esta só incidirá nos processos que tiverem os cálculos liquidados a partir de 14/12/2017. Em resumo, seja porque o IRR 10169-57.2013.5.05.0024 ainda aguardar a análise do Pleno do TST, seja porque a modulação dos efeitos do referido incidente não alcança o presente feito, tem-se que a Orientação Jurisprudencial nº 394 da SBDI-1 do TST deve continuar a incidir neste processo. **Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA ADESIVO DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ACIDENTE DO TRABALHO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL E MATERIAL - CARACTERIZAÇÃO.** Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. **Agravo desprovido.²⁰**

Ressalta-se que esse julgado é bastante pertinente, pois, também ratifica o entendimento do IRR analisado no julgado anterior (IRR 10169-57.2013.5.05.0024), que discorria sobre o fato de que as horas extras habituais que integram o repouso semanal remunerado não correm em bis in idem para o cálculo das demais verbas trabalhistas, conforme súmula 172. Contudo, no agravo em questão, esse entendimento não foi aplicado visto que até então o Pleno do TST não tinha julgado o IRR e também pelo fato de que, em decorrência da modulação dos efeitos, o agravo não era abarcado ainda pela decisão do IRR, uma vez que era anterior à data de 14/12/2017.

²⁰Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=180813&anoInt=2014>

Com relação à súmula 347 do TST, o presente julgado ataca a decisão recorrida do TRT, que abarcava, para o cômputo do valor dessas horas extras, os dias não trabalhados tais como falta e licenças. O recorrente alegava enriquecimento sem causa, com base no art. 884 do CC. Nesse sentido, o TST reconheceu o pedido do recorrente, tendo como preceito essa súmula, que expressamente aponta que devem ser horas efetivamente trabalhadas.

Também há a súmula 376 da Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 do TST, que elenca: "O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. Essa é uma súmula importante, porque o art. 59 caput da CLT afirma que as horas extraordinárias não podem ser superiores a duas horas durante a jornada. Essa súmula veio para prevenir uma possível prática maliciosa do empregador que realiza horas extras acima do limite estipulado. Dessa forma, conforme o inciso I dessa súmula, o empregador não pode se eximir do pagamento dessas horas prestadas, sob a alegação de que estão fora do limite legal estipulado. Inclusive, graças a súmula, entende-se que se as horas forem prestadas de modo meramente suplementar e de forma habitual, estas vão sofrer o efeito expansionista do salário, incidindo sobre as demais verbas trabalhistas.

Para esclarecer melhor essa súmula, tem-se como exemplo de julgado, o Nº TST-RR-2-30.2017.5.05.0027:

"RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. REFLEXOS SOBRE "APIP'S" E LICENÇA-PRÊMIO TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. A jurisprudência da SBDI-1 desta Corte firmou-se no sentido de que são devidos os reflexos de horas extras habituais na base de cálculo das parcelas "licença-prêmio" e "APIP' s" - ausência permitida para interesse particular. Inteligência da Súmula nº 376, II, deste Tribunal Superior. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-2-30.2017.5.05.0027, 3^a Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 10/05/2024).²¹

Basicamente, na decisão recorrida, o TRT contrariou o entendimento do TST, indeferindo o efeito expansionista das horas extras sobre as ausências permitidas para interesse particular

²¹Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=421946&anoInt=2022>

(APIPS) e licença-prêmio. Logo, o recurso de revista foi reconhecido pelo TST, entendendo pela violação da súmula 376, II do TST.

Por fim, tem-se a súmula 291 do TST que veio para substituir o entendimento da antiga súmula 76 do TST, hoje não mais vigente. Esta esclarecia que: "O valor das horas suplementares prestadas habitualmente por mais de 2 anos, ou durante todo o contrato de trabalho, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais." Com o surgimento da súmula 291(Res. 174/2011) passou-se a entender que:

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

É o caso em que o empregado que presta horas extras de maneira rotineira e seu empregador, por vontade própria, passa a deixar de pagar o valor dessas horas. Desse modo, há um desconto na remuneração do empregado, que não recebe devidamente o valor de seu trabalho realizado. Caso o empregador faça essa supressão por pelo menos 1 ano, este passa a dever uma indenização ao empregado correspondente ao de um mês de tempo adicional suprimido para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviços prestados de forma extraordinária.

Essa súmula decorre da boa fé objetiva. O empregador não só pode como deve suprimir as horas extras, visto que se trata de um salário-condição. Porém, o comportamento reiterado vai gerar uma legítima expectativa do empregado de que as horas extras vão continuar sendo pagas. Com isso, ele acaba pautando seu planejamento econômico nessas horas extras. Logo, essa retirada repentina, mesmo que legítima, afeta a vida do trabalhador. Assim, a jurisprudência buscou amparar o trabalhador nessa hipótese.

Exemplificando, tem-se o julgado nº TST-RR-10284-12.2021.5.15.0124:

RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 291 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA

1. A indenização prevista na Súmula nº 291 do TST fundamenta-se na manutenção da estabilidade econômico-financeira do empregado que presta horas extraordinárias habituais e é surpreendido com a supressão total ou parcial do labor extraordinário e, consequentemente, com a redução da sua remuneração.

2. A mencionada súmula reflete a jurisprudência notória, atual e iterativa desta Corte, firmada à luz do ordenamento jurídico.

3. Na hipótese, o Regional decidiu em contrariedade com o entendimento dessa Corte Superior **Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.**²²

Na decisão recorrida, o TRT julgou que com o advento da reforma trabalhista de 2017, houve a inclusão do art.8º, §2º da CLT, que estabelece que súmulas não podem criar obrigações, logo a indenização prevista na súmula 291 do TST não seria possível. Cabe mencionar o voto da decisão recorrida, pois aborda o fundamento dessa súmula:

A súmula tem por escopo a estabilidade financeira do trabalhador, sendo certo que "A indenização ali prevista destina-se a recompensar o trabalhador pela redução dos seus ganhos, permitindo-lhe readaptar seu orçamento familiar, circunstância essa que se observa não apenas com a supressão total das horas extras habitualmente pagas ao empregado durante um longo período, mas também quando há sensível diminuição no seu valor."

Entretanto, o TST foi firme ao destacar que possui entendimento pacífico sobre o tema, conhecendo o recurso de revista sobre o caso e a vigência da súmula 291 do TST.

2.2. A legislação infraconstitucional e a jurisprudência como meio legitimador do fenômeno das horas extras habituais

²²Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=295828&anoInt=2022>

Ante o exposto, verificou-se que, muito embora a CF de 88 tenha sido omissa no que tange às horas meramente suplementares, fato é que tanto a legislação infraconstitucional (art. 59 da CLT, por exemplo) e mais especificamente a jurisprudência, tem interpretado que a expressão "remuneração do serviço extraordinário" (art. 7º, XVI da CF) abarca esse tipo de situação. Contudo, em um primeiro olhar, já se nota o paradoxo existente ao se afirmar que é possível haver um instituto chamado horas extras habituais.

É o que se constata, elucida Amauri Cesar Alves em tom irônico em um de seus artigos publicados:

O Tribunal Superior do Trabalho se refere às *horas extras habituais* como se isso fosse juridicamente possível. Com o devido respeito, isso não é possível sequer do ponto de vista terminológico. Ou algo é extraordinário ou é habitual! Jamais pode haver, a não ser em textos poéticos, o extraordinário habitual. É um contrassenso. Um paradoxo. Mas é a prática brasileira, que deve ser revista e combatida, para que se restabeleça o comando constitucional (ALVES, 2015, p. 156)²³

A jurisprudência até tentou limitar, como visto com as súmulas formuladas, porém ressalta-se que essas "limitações" acabaram por estabelecer parâmetros de perpetuação dessa prática no ambiente laboral. A jurisprudência basicamente ao tratar sobre o assunto foi bem tímida, basicamente dizendo que essas horas extras habituais devem integrar a remuneração do trabalhador para cálculos das demais verbas trabalhistas, sem nenhum tipo de sanção. Nesse sentido, elucido Carmen Camino:

Em verdade, as disposições restritivas do art. 61 estão praticamente ab-rogadas. A praxe das relações de trabalho tem consagrado o procedimento, notoriamente *contra legem*, das horas extras *habitualis*. Conciliou-se o inconciliável, eis que o que é, por natureza, extraordinário, não pode ser habitual. A existência de horas extras habituais, ainda que pagas, até com adicionais superiores ao previsto na lei, configura, em verdade, abuso do direito de exigir trabalho, praticado pelo empregador.(CAMINO, 2003)²⁴

A súmula 291 do TST talvez tenha sido a que mais buscou tentar salvaguardar os trabalhadores. Entretanto, ao estipular uma indenização pela supressão das horas extras habituais

²³ ALVES, Amauri César. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 31, p. 153-186, 2015.

²⁴ CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho, 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

prestadas por pelo menos 1 ano, a tendência é que se gere o efeito contrário pretendido pela norma. Frisa-se: O empregador não só pode, como deve evitar praticar horas extras habituais. Assim, caso o empregador queira parar de realizar essas horas, ao ter noção de que terá que indenizar o empregado caso retire essas horas, sentir-se-á desestimulado a encerrar tal conduta, perpetuando-a com o objetivo de evitar o pagamento dessas indenizações. Ou seja, a súmula acaba por, apesar de sua boa intenção, perpetuar essa praxe.

No Brasil, há, também, uma tendência, principalmente com o advento da Reforma Trabalhista, de uma análise positivista da norma, dando enfoque à literalidade e não se atendo a princípios e valores constitucionais que norteiam toda a ação hermenêutica do julgado. Nessa lógica, Amauri Cesar Lopes destaca:

Infelizmente ainda há intérpretes do Direito do Trabalho, magistrados inclusive, que solucionam controvérsias aplicando uma incompreensível e inexistente (no plano teórico) “pirâmide normativa invertida”, que tem no topo as Súmulas de Jurisprudência do TST, seguidas de Orientações Jurisprudenciais, regras celetistas, legislação infraconstitucional e, na base, utilizadas apenas supletivamente, normas constitucionais. Há uma clara inversão de valores, que deve ser rechaçada para o bem do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil... Muito do que se decide hoje em termos de limite de jornada está fundamentado em termos positivistas, de aproximação quase plena entre direito e regra legal, sem que se estabeleçam juízos de valor nas razões de decidir. Há, ainda, um legalismo acrítico e que não reconhece a normatividade de princípios constitucionais e sua preponderância (em relação à regra infraconstitucional) em toda e qualquer relação jurídica intersubjetiva. É necessária, então, uma postura pós-positivista, que supere o positivismo por meio da reconstrução dos valores éticos da sociedade, materializados que estão em princípios constitucionais (ALVES, 2015)²⁵

Nesse diapasão, constata-se que, em termos práticos, não há diferença na aplicação de horas suplementares extraordinárias e as horas meramente suplementares. Ambas vão incidir os 50% previsto. De cara, já se nota um estranhamento no fato da jurisprudência igualar situações jurídicas bem diversas. No primeiro caso, estar-se-á presente em situações de necessidade imperiosa, por motivo de força maior (art.61, CLT), cuja horas extras se mostram necessárias para garantir a estabilidade do empreendimento. Já no outro seria apenas mero acordo entre as partes. Desse modo, qual seria o sentido em prever essas hipóteses excepcionais se o simples

²⁵ ALVES, Amauri César. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 31, p. 153-186, 2015.

acordo já é permitido tendo os mesmos efeitos legais? Aliás, nota-se que há um limitativo tanto temporal quanto circunstancial para realização dessas horas por necessidade imperiosa, conforme art. 61 §2º, da CLT:

Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.(Art. 61, §2º da CLT)

Logo, não há sentido lógico a legislação infraconstitucional prever diversas limitações para a prática de horas suplementar extraordinárias, mas ao mesmo tempo a jurisprudência admitir sem nenhum tipo de restrição – apenas permitindo a integração dessas horas para efeitos de demais verbas trabalhistas – uma situação cujo efeitos práticos são os mesmos (até mais grave, na verdade), ou seja, o empregado também realiza uma sobrejornada, só que, nesse caso, tal sobrejornada é permitida apenas por mera liberalidade entre as partes, não existindo nenhuma necessidade de urgência ou restrição.

2.3 As horas extras habituais sob a ótica da CF de 88, dos tratados e convenções e dos princípios e objetivos que regem o Direito do Trabalho

Diante de todo o exposto, passar-se-á a uma análise de como as horas extras habituais acabam indo em direção contrária aos direitos humanos e fundamentais estabelecidos em nosso ordenamento jurídico.

Primeiramente, é importante destacar que o instituto em questão confronta os fundamentos biológicos do estabelecimento de uma jornada padrão. Aumentando as horas extras trabalhadas, o ser humano acaba sofrendo duplamente. Primeiro porque precisa se desgastar por mais horas e segundo que terá menos tempo para repousar e recuperar as energias. Segundamente, também viola seu fundamento sociológico. O ser humano é um ser social e ao

ficar mais tempo no trabalho acaba deixando de lado suas funções familiares, seu lazer em detrimento do seu empregado.

Isso acaba confrontando uma série de direitos e garantias fundamentais abarcados em nosso ordenamento jurídico. Do ponto de vista constitucional, a CF é enfática em seu art.226 que a família é a base da sociedade e que tem especial proteção do Estado. Logo, ampliar cada vez mais a jornada de trabalho acabaria por prejudicar o âmbito familiar. O art. 6º e 7º da CF deixam claro que são direitos de todos os trabalhadores o lazer e outros que visem a sua melhoria social. Evidentemente que nenhum direito é absoluto, porém, decerto é que, com base no princípio da vedação ao retrocesso, não é razoável usar essa argumentação a fim de progressivamente precarizar cada vez mais a relação de emprego.

No que tange os tratados e convenções internacionais, diversos são os que são impactados negativamente pelas horas extras habituais. A Declaração Universal de Direitos Humanos afirma categoricamente em seus art. 23 que: "Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.". Em seu art. 24 aborda também que: "Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas."

O Protocolo de San Salvador em seu art.7º, alínea “g” e “h” estabelece que:

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em seu art.7º, alínea “d” informa que: "Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: O

descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”.

Sobre as Convenções da OIT, de suma importância apontar a Convenção nº155 da OIT, 1, afirma em seu art 4º: “A política nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho deve ter como objetivo prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, promovendo a eliminação de condições adversas no ambiente laboral.” (Como será visto, as horas extras habituais contribuem para o aumento das doenças e acidentes oriundas do trabalho.) A própria Convenção nº1 da OIT, embora não ratificada no Brasil, estabelece em seu art. 2º a duração de 8 horas da jornada de trabalho.

Logo, constata-se que as horas meramente suplementares acabam por defasar essa série de direitos estabelecidos na CF e no tratados e convenções internacionais.

A situação se torna ainda mais grave, tendo em vista os princípios e ideais por trás do Direito do Trabalho. Como se sabe, esse ramo do direito surgiu com intuito de equilibrar a relação jurídica entre empregado e empregador. Não há dúvida que nessa relação, o empregador possui mais meios coercitivos e poder para reger essa situação em comparação com o empregado, que, na grande maioria das vezes, fica submisso a um poder diretivo abusivo. O princípio da proteção, por exemplo, é o grande norte desse ramo. É o que diz Maurício Godinho:

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e científicamente. Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do

Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. (DELGADO, 2023)²⁶

Nesse sentido, seria leviano pensar que, no cenário brasileiro, esse acordo de prorrogação da jornada seria por "mera liberdade" das partes. Fato é que na grande maioria dos casos, o empregador, valendo-se do seu poder socioeconômico na relação, se fosse vantajoso para ele essa prorrogação, imporia ao empregado tal determinação. Este, por sua vez, com medo de perder seu emprego e, com isso, afetar o seu sustento e de sua família, aceita tais condições, se submetendo a uma jornada extraordinária mesmo contra sua vontade.

Portanto, tomando como base a CF de 88, os tratados e convenções internacionais e os princípios e objetivos do Direito do Trabalho, as horas meramente suplementares não encontram óbice para existirem no ordenamento e jurisprudência brasileira, ou, pelo menos, precisam ser tratadas de outra forma a fim de que de fato haja uma proteção às condições de trabalho e, desse modo, evitar a perpetuação de abusos por parte do empregador. Infelizmente, essa não é a diretriz que impera no cenário brasileiro atualmente, pelo contrário, medidas buscam cada vez mais sufragar os direitos dos trabalhadores, principalmente os que envolvem a sua saúde e lazer.

²⁶ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2023..

3. OS IMPACTOS DAS HORAS EXTRAS HABITUAIS NO BRASIL

Ante o exposto, nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro contribui para a difusão do fenômeno das horas extras habituais. Assim, é de suma importância entender quais são os impactos causados por essas decisões jurídico-políticas no Brasil. Nesse diapasão, o presente trabalho irá mostrar essas consequências tanto do ponto de vista social, focando especialmente na figura do empregado, quanto do ponto de vista institucional, de modo a buscar entender como o sistema jurisdicional brasileiro é afetado por tal fenômeno.

3.1 Os impactos na vida e nos direitos dos trabalhadores

Ao longo dos séculos, a sociedade tem evoluído no que diz respeito a melhora da qualidade de vida humana e social. A expectativa de vida subiu, o sistema de saúde melhorou, além de inúmeros outros avanços proporcionados pela tecnologia e por uma visão centralizada na dignidade da pessoa humana.

Desse modo, com relação ao Direito do Trabalho no Brasil, as formas de trabalho passaram a ser olhadas sob a ótica dos direitos e garantias fundamentais. A tendência, portanto, seria de um mundo caminhando cada vez mais para um ambiente laboral justo. Contudo, por mais que até certo ponto essa tendência possa ser observada, fato é que, recentemente, surgiram certos movimentos pautados numa visão neoliberal que tentam mitigar tais avanços em prol de uma hipervalorização da busca pela eficiência e desempenho. Nesse sentido, a doutrina costuma intitular esses movimentos como a 4^a fase do Direito do Trabalho. A evolução tecnológica somada às crises econômicas acabaram afetando a capacidade do Estado de assumir um papel central na garantia dos direitos sociais e, por conseguinte, estimulado pela onda das escolas neoliberais, houve uma onda de flexibilização e desregulamentação das normas trabalhistas a fim de dar ao privado um papel de maior destaque. Como grande exemplo, houve a reforma trabalhista de 2017, que acabou mitigando diversos direitos trabalhistas, sempre sob uma ótica mais econômica que social.

Essa flexibilização faz com que o trabalhador passe a ser cada vez mais visto como uma estatística no ambiente laboral do que um ser humano. O problema é que essa visão neoliberal acaba enraizando no próprio ser humano observado individualmente, que passa a olhar para si mais como um número do que como um humano. “Eu preciso bater essa meta, senão vou ser demitido”, “Eu tenho que fazer o máximo que eu puder no trabalho para ganhar uma promoção”. Diversas são as frases que podem resumir o pensamento comum do trabalhador e é essa a raiz dos graves problemas que afetam a qualidade de vida do ser humano.

“A sociedade moderna, enquanto sociedade do trabalho, aniquila toda possibilidade de agir, degradando o homem a um animal laborans - um animal trabalhador.”²⁷ Esse paradigma do desempenho possibilita que o ser humano aceite se submeter a diversas condições degradantes, pois, para ele, o mais importante é ser eficiente. O resto, vem depois. Dito isso, é notório verificar que as horas meramente suplementares são um dos vários instrumentos introduzidos no ordenamento para possibilitar e difundir essa lógica do desempenho. Porém, isso tem um preço muito alto para o empregado: sua saúde. Se submeter a longas jornadas de trabalho acima do limite padrão de forma contínua gera o cansaço e, somado a diminuição do tempo para poder descansar, as chances de surgimento de problemas de saúde tanto físicas quanto mentais aumentam.

Com relação aos problemas físicos, um estudo realizado entre 2000 e 2016, com a parceria entre a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho verificou que jornadas de trabalho iguais ou superiores a 55 horas semanais, em comparação com jornadas de 35 a 40 horas semanais, aumentam em 35% o risco de Acidente Vascular Cerebral (AVC) e em 17% o risco de desenvolvimento de doença isquêmica do coração.²⁸

²⁷ HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** ED. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2015. O livro sociedade do cansaço retrata os impactos do trabalho no séc XXI, abordando principalmente os prejuízos mentais causados pelo trabalho excessivo e pela cultura do desempenho

²⁸ Disponível em:
<https://bvsms.saude.gov.br/trabalho-em-excesso-eleva-risco-de-derrame-e-doencas-cardiacas-revela-pesquisa-da-oms/>

No Brasil, tem-se observado um aumento expressivo nos casos de acidentes de trabalho nos últimos anos, fenômeno que ganhou destaque após a Reforma Trabalhista de 2017. Conforme dados do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (SmartLab), analisados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o cenário é preocupante. Em 2020, foram notificadas 446.881 ocorrências de acidentes laborais, e esse número saltou para 612.920 em 2021, representando um crescimento de 37%. As fatalidades também acompanharam essa tendência, passando de 1.866 mortes em 2020 para 2.538 em 2021, um aumento de 36%.²⁹

Ademais, um interessante estudo feito pela Repórter Brasil em 2024, usando como base dados do governo, analisa que, das 20 ocupações campeãs em acidentes de trabalho, 12 delas aparecem no top 20 das profissões com maior carga horária.³⁰

Já no que tange as doenças mentais, no Brasil, o Ministério da Previdência Social divulgou dados mostrando que, em 2023, foram concedidos 288.865 benefícios por incapacidade devido a transtornos mentais e comportamentais no Brasil, 38% a mais do que em 2022, quando foram concedidos 209.124 benefícios. Em 2021, foram 200.244.³¹

Importante destacar em especial, a Síndrome do Burnout:

²⁹Disponível
<https://www.cnj.jus.br/dados-do-observatorio-de-seguranca-e-saude-no-trabalho-preocupam/>

em:

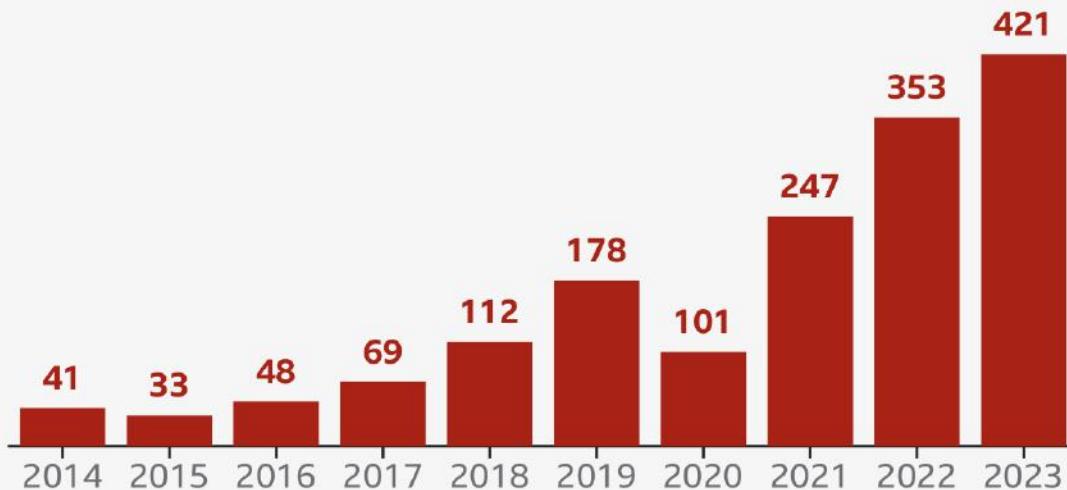
³⁰Disponível
<https://reporterbrasil.org.br/2024/11/escala-6x1-empregos-com-jornada-excessiva-causam-mais-acidentes-de-trabalho/>

em:

³¹ Disponível em:
<https://valor.globo.com/carreira/noticia/2024/01/22/afastamentos-por-transtornos-de-saude-mental-sobem-38.shtml>

Afastamentos de trabalho por burnout* aumentaram quase 1000% em uma década

Número anual de diagnósticos pelo INSS para concessão de auxílio doença



Fonte: INSS. Elaboração: COEST/ CGEET/DRGPS/SRGPS-MPS

*Os dados equivalem aos afastamentos do trabalho pelo código Z73, como o Burnout é identificado pelo Ministério da Previdência Social/ INSS, o qual se baseia na CID 10.



Fonte: BBC, 2024³²

Ela é uma doença causada pelo estresse crônico, decorrente muitas vezes de uma jornada exaustiva de trabalho pela perseguição constante de uma produtividade laboral máxima, o que causa um sentimento de fadiga extrema e uma sensação de esgotamento. É oportuno ressaltar que essa é uma doença que ainda é pouco reconhecida no âmbito médico e social, muitas vezes confundida com outras doenças³³. Contudo, com o avanço das notícias sobre o tema, a tendência, então, é de que esses números aumentem ainda mais ao longo dos anos:

De fato, o que causa a depressão do esgotamento não é o imperativo de obedecer apenas a si mesmo, mas a pressão de desempenho. Desse modo, a Síndrome de Burnout não expressa o si-mesmo esgotado, mas, antes, a alma

³² Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cnk4p78q03vo>

³³ Essa é uma doença que ficou mais reconhecida a partir de 2022, quando foi adicionada à lista de classificação internacional de doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS) em 2022.

consumida...O que torna doente, na realidade, não é o excesso de responsabilidade e iniciativa, mas o imperativo do desempenho como um novo mandato da sociedade pós-moderna do trabalho... O homem depressivo é aquele animal laborans que explora a si mesmo e, quiçá deliberadamente, sem qualquer coação estranha. É agressor e vítima ao mesmo tempo. O si-mesmo em sentido enfático é ainda uma categoria imunológica. Mas a depressão se esquia de todo e qualquer esquema imunológico. Ela irrompe no momento em que o sujeito de desempenho não pode mais poder. Ela é de princípio um cansaço de fazer e de poder. A lamúria do indivíduo depressivo de que nada é possível só se torna possível numa sociedade que crê que nada é impossível. Não-mais-poder-poder leva a uma auto acusação destrutiva e a uma auto agressão. O sujeito de desempenho encontra-se em guerra consigo mesmo. O depressivo é o inválido dessa guerra internalizada. A depressão é o adoecimento de uma sociedade que sofre sob o excesso de positividade. Reflete aquela humanidade que está em guerra consigo mesma. (HAN, 2015)

Em vista disso, não é de difícil percepção que as horas extras habituais contribuem para esses diversos impactos prejudiciais à saúde do empregado. Ao permitir tal fenômeno, na prática, o que acontece é uma elevação da jornada padrão, o que vai em oposição ao preceito estabelecido da CF de 88. Afinal, se uma pessoa que possui uma jornada-padrão de 8 horas, mas realiza 2 horas extras habituais todos os dias, verá sua “jornada-padrão” se tornar, na verdade, de 10 horas. Dessa forma, esse instituto surgiu como um meio de burlar a jornada-padrão estabelecida pela CF.

Nessa lógica, Sérgio Pinto Martins³⁴ entende que nas empresas, é notória a prática reiterada de exigir trabalho em regime extraordinário, visando principalmente ao aumento da produção e, consequentemente, dos lucros. Essa conduta acaba ignorando o impacto negativo sobre os trabalhadores, que acabam submetidos a condições de trabalho extenuantes. Assim, o excesso de jornada compromete a saúde física e mental dos empregados, levando ao esgotamento, à insatisfação e, muitas vezes, ao sofrimento. Além disso, a sobrecarga de trabalho rompe o equilíbrio necessário entre a demanda por resultados e a capacidade humana de suportar tais exigências. Dessa forma, é nesse momento de extremo cansaço que acontece grande parte dos acidentes de trabalho (MARTINS, 2012).

O grande problema é que o empregado não enxerga o quanto nocivo é se submeter a essa jornada de trabalho, pois para ele seria vantajoso, *a priori*, o acréscimo de 50% nas duas horas restantes. Além do mais, a lógica do desempenho acaba falando mais alto e, consequentemente, a

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 540

ilusão social de que está dando o melhor de si e com isso irá colher frutos pelo seu bom trabalho acaba incentivando-o a aceitar ou até mesmo requerer essas horas extras. Infelizmente, a realidade tende a ser pior. Em muitos casos, o empregado não quer trabalhar essas horas extras e reconhece todos os problemas provenientes do excesso da carga horária. O ser obreiro já está no seu limite físico e mental, porém com receio do poder direutivo e disciplinar do empregador, se sente coagido a aceitar essa extensão da sua jornada. O empregado reconhece a diferença de poder nessa relação jurídica perante o empregador e, naturalmente, acredita que, caso não aceite esse “acordo” de horas meramente suplementares, será demitido.

Para ilustrar essa problemática, uma pesquisa feita pela Dieese em 2006³⁵ revelou que 45,3% dos trabalhadores realizam horas extras para complementar a renda mensal. Outros 23,4% afirmaram que a fazem como uma forma de demonstrar comprometimento com a empresa. Já 14,6% declararam recorrer às horas extras para adquirir bens materiais, enquanto 9,8% utilizam o valor adicional para custear atividades de lazer e cultura. Por fim, 2,4% indicaram que realizam sobrejornada para manter uma boa imagem perante os colegas de trabalho. O tempo passou, mas olhando o atual cenário trabalhista brasileiro, essas porcentagens devem ainda guardar uma similitude com o período presente.

Desse modo, fica evidente que as horas extras meramente suplementares, diante de todo o escopo social em que se insere, não pode ser tratada apenas como uma mera liberalidade entre as partes. O Estado deve ser o responsável por regular tal relação de forma que o empregado encontre meios para se proteger dessa precarização e não estimulá-la, com o objetivo de atenuar esses graves problemas físicos e mentais que surgem em decorrência da extensão da jornada-padrão.

3.2 Os impactos das horas extras habituais no sistema jurisdicional brasileiro

Conforme dito anteriormente, a relação empregatícia é marcada por uma desigualdade jurídica, econômica e social entre as partes. (DELGADO, 2023). Ocorre que o empregador por

³⁵ Hora Extra: o que a CUT tem a dizer sobre isto/Secretaria de Política Sindical da CUT - Brasil. (Org.) - São Paulo: CUT Brasil, 2006.

reconhecer essa desigualdade nos polos da relação, infelizmente acaba praticando atitudes ilícitas, esperando que o empregado aceite essas práticas em decorrência do medo de uma possível retaliação. Assim, quando um empregado é demitido ou caso não aceite tais atos, ele pode acionar a Justiça do Trabalho para que possa reaver todos os prejuízos que sofreu ao longo dessa relação. É o direito à tutela jurisdicional que o indivíduo tem perante o Estado.

Nessa perspectiva, uma das práticas mais recorrentes no ambiente laboral é a supressão do pagamento das horas extras habitualmente prestadas. É exatamente por isso que diversas súmulas, como já analisadas anteriormente, foram criadas para atenuar esse comportamento ilícito. Assim, o impacto das horas meramente suplementares acaba não só na esfera das condições de vida do empregado, mas também no próprio sistema judiciário trabalhista, pelo acúmulo de reclamações trabalhistas que dizem respeito à falta de pagamento de horas extras. Dessa forma, será analisada a quantidade de reclamações ajuizadas na justiça trabalhista em comparação com os demais pleitos.

Cumpre salientar que todos os dados que serão mostrados não são resultados exclusivos do fenômeno da horas extras habituais. A reforma trabalhista de 2017 trouxe diversas alterações que acabaram por precarizar a jornada de trabalho e mais especificamente o cálculo de horas extras. Temos o caso do banco de horas³⁶ passando a ser realizado por simples acordo individual em determinadas situações (MARTINEZ, 2019), por exemplo. A problemática é que a permissão de realizar horas extras habituais contribui para um grande acúmulo de número de horas extras que são requeridas nas ações e, com isso, é válido inferir que, por mais que não seja a causa exclusiva, é uma causa concorrente e relevante desse problema.

³⁶"O banco de horas não é propriamente sistema de compensação nem de prorrogação. Ele, na verdade, é um instituto singular que acumula o que de pior existe em ambos os sistemas. Por meio dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio aviso e sem qualquer pagamento com a imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias. O banco de horas autoriza o empregador a exigir do empregado a prestação de jornada suplementar até o limite máximo de dez horas diárias, sem, por conta disso, gerar retribuição de qualquer natureza. As horas excedentes da jornada legal ou convencional são, então, lançadas num “banco” e ali acumuladas com o fim especial de, num futuro serem trocadas por folgas compensatórias. Essa troca deve ser paulatinamente promovida por iniciativa do empregador, sob pena de serem pagas como extraordinárias quando for obtido o limite da “soma das jornadas semanais de trabalho previstas” ou quando for alcançado o limite temporal de um ano de permanência no banco” (MARTINEZ, 2019)

Destaca-se que a análise se deu com base nos relatórios disponibilizados pelo próprio TST.³⁷ Segundo o Tribunal Superior, hora extra foi o tema que mais esteve presente em ações trabalhistas no primeiro semestre de 2023. Foram ao todo mais de 288 mil processos no Brasil que o abordaram (TST, 2023³⁸). Ressalta ainda que um dos subtemas mais frequentes foi a supressão das horas extras prestadas habitualmente – apesar de não ter mostrado a proporção desse assunto em comparação com as demais demandas envolvendo horas extras.

Ademais, é fundamental observar o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023, que realizou uma pesquisa envolvendo todos os TRTs do Brasil e, com isso, estabeleceu um ranking de temas mais abordados em reclamações trabalhistas em cada tribunal, tanto no âmbito da primeira instância quanto da segunda. Nessa lógica, constatou-se que as horas extras configuram como o 5º assunto mais recorrente nas varas de trabalho. Dentre as varas de trabalho de cada estado, destaca-se o Rio de Janeiro, cuja hora extra foi o 2º tema mais frequente nas ações ajuizadas no TRT de sua jurisdição, em seguida, Pernambuco e Paraná, que ficou em 3º lugar e, por fim, São Paulo, na qual ficou em 4º lugar (TST, 2024):

Região Judiciária	Assuntos mais recorrentes				
	1º lugar	2º lugar	3º lugar	4º lugar	5º lugar
1º - RJ	Verbas Rescisórias	Horas Extras	Multa de 40% do FGTS	Multa Art. 477 CLT	Intervalo Intrajornada
2º - SP	Multa de 40% do FGTS	Adicional de Insalubridade	Multa Art. 477 CLT	Horas Extras	Aviso Prévio
3º - MG	Verbas Rescisórias	Adicional de Insalubridade	Rescisão Indireta	Indenização por Dano Moral	Reconhecimento de Relação de Emprego
4º - RS	Indenização por Dano Moral	Adicional de Insalubridade	Verbas Rescisórias	Horas Extras	Multa de 40% do FGTS
5º - BA	Multa de 40% do FGTS	Multa Art. 477 CLT	Verbas Rescisórias	Aviso Prévio	FGTS
6º - PE	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Horas Extras	Adicional de Horas Extras	Adicional de Insalubridade
7º - CE	Multa de 40% do FGTS	Aviso Prévio	FGTS	Férias Proporcionais	Multa Art. 477 CLT
8º - PA e AP	Verbas Rescisórias	Adicional de Insalubridade	Multa de 40% do FGTS	Indenização por Dano Moral	Aviso Prévio
9º - PR	Verbas Rescisórias	Indenização por Dano Moral	Horas Extras	Assistência Judiciária Gratuita	Adicional de Insalubridade
10º - DF e TO	Rescisão Indireta	Multa de 40% do FGTS	Reconhecimento de Relação de Emprego	Aviso Prévio	Multa Art. 477 CLT
11º - AM e RR	Verbas Rescisórias	Rescisão Indireta	Multa de 40% do FGTS	FGTS	Multa Art. 477 CLT

³⁷Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>

³⁸Disponível em:
<https://tst.jus.br/-/hora-extra-%C3%A9-o-tema-campe%C3%A3o-na-justi%C3%A7a-do-trabalho-no-primeiro-semestre-de-2023>

12º - SC	Adicional de Insalubridade	Multa de 40% do FGTS	Rescisão Indireta	Multa Art. 477 CLT	Reconhecimento de Relação de Emprego
13º - PB	Honorários na Justiça do Trabalho	Multa de 40% do FGTS	Multa Art. 477 CLT	Férias Proporcionais	Aviso Prévio
14º - RO e AC	Multa de 40% do FGTS	FGTS	Honorários na Justiça do Trabalho	Multa Art. 477 CLT	Verbas Rescisórias
15º - Campinas/SP	Adicional de Insalubridade	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Honorários na Justiça do Trabalho	Multa Art. 477 CLT
16º - MA	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Rescisão Indireta	Aviso Prévio	Indenização por Dano Moral
17º - ES	Constituição de Capital	Verbas Rescisórias	Verbas Rescisórias	Reconhecimento de Relação de Emprego	Indenização por Dano Moral
18º - GO	Rescisão Indireta	Multa de 40% do FGTS	Adicional de Insalubridade	Aviso Prévio	Adicional de Horas Extras
19º - AL	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	FGTS	Rescisão Indireta	Multa Art. 477 CLT
20º - SE	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Multa Art. 477 CLT	Adicional de Insalubridade	FGTS
21º - RN	Verbas Rescisórias	Reconhecimento de Relação de Emprego	Rescisão Indireta	Multa de 40% do FGTS	Multa Art. 477 CLT
22º - PI	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Rescisão Indireta	FGTS	Adicional de Insalubridade
23º - MT	Multa de 40% do FGTS	Férias Proporcionais	Décimo Terceiro Salário Proporcional	FGTS	Multa Art. 477 CLT
24º - MS	Adicional de Insalubridade	Multa de 40% do FGTS	Verbas Rescisórias	Multa Art. 477 CLT	Indenização por Dano Moral
País	Multa de 40% do FGTS	Adicional de Insalubridade	Verbas Rescisórias	Multa Art. 477 CLT	Horas Extras

Multa de 40% do FGTS

Adicional de Insalubridade

Verbas Rescisórias

Multa do Artigo 477 da CLT

Horas Extras

Fonte: TST, 2024

Já no que tange a segunda instância, verificou-se que o assunto campeão dos recursos ou ações originárias do TRT foi justamente as horas extras e em quinto lugar ficou o adicional de horas extras. Detalhe importante é que esse tema esteve presente nos cinco assuntos mais recorrentes em grande parte dos TRTs do Brasil, conforme tabela a seguir:

Região Judiciária	Assuntos mais recorrentes				
	1º lugar	2º lugar	3º lugar	4º lugar	5º lugar
1º - RJ	Aviso Prévio	Horas Extras	Verbas Rescisórias	Multa do Artigo 477 da CLT	Multa de 40% do FGTS
2º - SP	Aviso Prévio	Multa de 40% do FGTS	Multa do Artigo 477 da CLT	Aviso Prévio	Férias Proporcionais
3º - MG	Horas Extras	Adicional de Insalubridade	Adicional de Horas Extras	Verbas Rescisórias	Horas Extras
4º - RS	Horas Extras	Adicional de Insalubridade	Honorários na Justiça do Trabalho	Horas Extras	Adicional de Horas Extras
5º - BA	Multa do Artigo 477 da CLT	Multa de 40% do FGTS	Aviso Prévio	Horas Extras	Multa do Artigo 467 da CLT
6º - PE	Verbas Rescisórias	Horas Extras	Adicional de Horas Extras	Adicional de Hora Extra	Aviso Prévio
7º - CE	Aviso Prévio	Multa de 40% do FGTS	Aviso Prévio	Multa do Artigo 477 da CLT	Férias Proporcionais
8º - PA e AP	Adicional de Insalubridade	Verbas Rescisórias	Aviso Prévio	Indenização por Dano Moral	Adicional de Insalubridade
9º - PR	Horas Extras	Assistência Judiciária Gratuita	Horas Extras	Honorários Advocatícios	Indenização por Dano Moral
10º - DF e TO	Aviso Prévio	Adicional de Horas Extras	Horas Extras	Multa de 40% do FGTS	Multa do Artigo 477 da CLT
11º - AM e RR	Verbas Rescisórias	Indenização por Dano Moral	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Rescisão Indireta
12º - SC	Horas Extras	Adicional de Insalubridade	Horas Extras	Multa do Artigo 477 da CLT	Multa de 40% do FGTS
13º - PB	Honorários na Justiça do Trabalho	Honorários na Justiça do Trabalho	Multa de 40% do FGTS	Adicional de Insalubridade	Multa do Artigo 477 da CLT
14º - RO e AC	Fracionamento	Individualização do Crédito	Honorários na Justiça do Trabalho	Multa de 40% do FGTS	Verbas Rescisórias
15º - Campinas/SP	Honorários na Justiça do Trabalho	Adicional de Insalubridade	Horas Extras	Adicional de Horas Extras	Adicional de Insalubridade
16º - MA	Verbas Rescisórias	Aviso Prévio	FGTS	Verbas Rescisórias	Aviso Prévio
17º - ES	Constituição de Capital	Assistência Judiciária Gratuita	Honorários Advocatícios	Intervalo Intrajornada	Adicional de Produtividade
18º - GO	Adicional de Horas Extras	Multa de 40% do FGTS	Aviso Prévio	Rescisão Indireta	Multa do Artigo 477 da CLT
19º - AL	Verbas Rescisórias	Multa de 40% do FGTS	Horas Extras	Indenização por Dano Moral	Rescisão Indireta
20º - SE	Multa de 40% do FGTS	Horas Extras	Multa do Artigo 477 da CLT	Verbas Rescisórias	Aviso Prévio
21º - RN	Verbas Rescisórias	Verbas Rescisórias	Horas Extras	Adicional de Insalubridade	Multa de 40% do FGTS
22º - PI	Verbas Rescisórias	Adicional de Insalubridade	FGTS	Verbas Rescisórias	Aviso Prévio
23º - MT	Honorários na Justiça do Trabalho	Multa de 40% do FGTS	Horas Extras	Férias Proporcionais	Adicional de Insalubridade
24º - MS	Honorários Advocatícios	Horas Extras	Horas Extras	Assistência Judiciária Gratuita	Adicional de Insalubridade
País	Horas Extras	Multa de 40% do FGTS	Aviso Prévio	Multa do Artigo 477 da CLT	Adicional de Horas Extras

Horas Extras

Multa de 40% do FGTS

Aviso Prévio

Multa do Artigo 477 da CLT

Adicional de Horas Extras

Fonte: TST, 2024

Além disso, com relação às próprias ações julgados pelo TST no ano de 2023, as horas extras foram o assunto mais discutido, seguido de honorários advocatícios, negativa da prestação jurisdicional, intervalo intrajornada e terceirização (TST, 2024).

Ressalta-se que esse fenômeno não é algo exclusivo de 2023. Em uma análise dos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho dos anos anteriores, observa-se que a problemática da hora extra sempre esteve presente. No ano de 2022, ficou em 2º nas varas de trabalho e em 4º (adicional de horas extras) e 5º lugar (horas extras) nos TRTs³⁹ e em 2º lugar no TST. No ano de 2021, ficou em 4º lugar tanto na 1ª quanto na 2ª instância e em 2º lugar no TST.⁴⁰

Nesse sentido, é curioso notar como as horas extras são um assunto bastante recorrido na Justiça trabalhista, principalmente no que tange recursos de competência do TST. Isso mostra as grandes divergências jurisprudenciais que envolvem o tema. Reitera-se que as horas meramente suplementares não abarcam todos esses processos, pois horas extras é um conceito amplo, que pode abranger outras discussões e não necessariamente apenas as praticadas habitualmente. Contudo, constatou-se que, levando em consideração dados de uma pesquisa da Catho feita em 2016, cerca de 60,7% dos trabalhadores praticam horas extras. Dentre essas parcelas, os dados indicam que 52,7% dos profissionais cumprem entre 2 e 5 horas extras semanalmente. Outros 20% relataram jornadas adicionais de 6 a 10 horas por semana, enquanto 5,9% afirmaram exceder entre 11 e 15 horas. Já para 6,7% dos entrevistados, as horas extras ultrapassam 16 horas semanais.⁴¹ Logo, por uma dedução lógica, é possível inferir que grande parte dessas demandas ajuizadas na Justiça do Trabalho se referem a horas extras habituais.

Nessa perspectiva, é notório observar que o fenômeno das horas extras habituais gera grandes problemas de inchaço no sistema jurisdicional brasileiro. Além do grande número de ações trabalhistas, é um tema nada pacífico na jurisprudência e com diversas dificuldades e

³⁹Disponível em:
<https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT+2022.pdf/699a3242-2192-efb9-4053-6cf2f1240e13?t=1724431621275>

⁴⁰Disponível em:
<https://tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021a.pdf/149a0973-2c6f-ad0f-e948-71c97341b8e6?t=1688124609860>

⁴¹Disponível em:
<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/04/mais-de-60-dos-trabalhadores-fazem-hora-extra-aponta-pesquisa.html>. Acesso em 19/12/2024

peculiaridades, o que dificulta uma tomada de decisão justa pelo juiz e, consequentemente, gera um elevado número de recursos. Isso acaba provocando uma maior demora na prestação da tutela jurisdicional, gerando prejuízo para a celeridade do processo e, como as parcelas que estão sendo discutindo são essenciais para a subsistência digna do empregado, qualquer situação que dificulte o seu trâmite deve ser solucionada a fim de estabelecer uma duração razoável do processo e garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores.

4. UMA NOVA ABORDAGEM JURÍDICA EM RELAÇÃO ÀS HORAS EXTRAS HABITUAIS

Tendo em vista todos os impactos, conclui-se que a busca por novos parâmetros de abordagem sobre as horas extras meramente suplementares se mostra de suma importância a fim de não apenas salvaguardar as condições físicas e mentais de grande parte dos trabalhadores, mas, também, para reduzir significativamente o número de ações que envolvem o tema, garantindo uma maior eficiência da justiça trabalhista.

Nesse diapasão, o presente trabalho, valendo-se do direito comparado, analisará diferentes sistemas jurídicos no que tange às horas extras, observando as semelhanças e diferenças legais desses sistemas com o ordenamento jurídico brasileiro, com o objetivo de traçar novos parâmetros para tratar sobre esse instituto. Utilizou-se como método de pesquisa dados e relatórios disponibilizados na internet. Também é necessário constar que a escolha dos países foi focalizada no modelo legal europeu, visto que, como será posto adiante, a maioria dos países que o englobam possuem legislações mais protetivas para seus trabalhadores sobre o tema, sendo um norte para o estudo e parâmetro para alterações legislativas futuras no cenário brasileiro sobre o assunto.

Frisa-se que o intuito não é afirmar que o sistema jurídico A ou B é o melhor e deve ser aplicado no Brasil. O que se busca é dar apenas parâmetros, referenciais ilustrativos. Além disso, não se pretende afirmar que o Brasil possui as mesmas aptidões de aplicar as leis de tais países. Diversas são as diferenças como tamanho geográfico e populacional, capacidade financeira e de gestão, trajetória histórica e jurídica em relação a esses países desenvolvidos. Logo, uma aplicação idêntica desses modelos ao cenário brasileiro se mostra descabível, devendo haver uma mediação dos diferentes sistemas apresentados a nossa realidade socioeconômica a fim de se chegar a um modelo adequado para o Brasil. Dito isso, não será do foco da pesquisa, para não torná-la excessivamente longa, explicar essas diferenças e os motivos pelos quais essas leis diferem das brasileiras nem analisar aprofundadamente o aspecto jurisprudencial do tema nesses países, deixando isso para uma oportunidade futura, para aqueles que se sintam tocados pelo assunto.

Ante o exposto, percebe-se uma necessidade de estudos muito mais profundos para que possa haver uma efetiva comparação e, com isso, uma mudança de entendimento jurisprudencial e legal no Brasil a respeito das horas extras.

4.1 Espanha

Na Espanha, as horas extraordinárias estão disciplinadas no *Estatuto de los Trabajadores*⁴², mais especificamente em seu art. 35. A jornada de trabalho é de 9 horas, mas podendo ser estendida por meio de negociação coletiva, desde que respeitado o descanso interjornada (art. 34.3). A duração máxima padrão da jornada semanal era 40 horas, não sendo especificado o limite máximo, incluídas as horas extraordinárias (art. 34.1). Cumpre destacar que desde o início do ano de 2025, a jornada semanal passou para 37,5 horas semanais a partir de um acordo entre o governo e os sindicatos.⁴³

Com relação às horas suplementares, o estatuto estabelece um limite máximo anual de 80 horas, salvo casos excepcionalíssimos para reparar danos extraordinários e urgentes, segundo o Ministério de Trabalho e Economia Social da Espanha⁴⁴. Elas são proibidas no trabalho noturno e para menores de 18 anos. Precisam ser realizadas de forma voluntária e não por obrigação, salvo as que foram definidas por meio de negociação coletiva ou contrato de trabalho (art. 35.4).

Essas horas podem ser compensadas de duas formas: a primeira seria uma compensação de jornada, diminuindo a jornada do empregado na mesma proporção da quantidade de horas extras trabalhadas ou por meio de uma indenização. Isso preciso estar pactuado entre as partes e na ausência deste, deve-se entender que as horas prestadas extraordinariamente devem ser compensadas por meio de um descanso proporcional dentro de um período de 4 meses após sua realização (art.35.1)

⁴² Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

⁴³ Disponível em:
<https://elpais.com/economia/2024-12-21/claves-de-la-reduccion-de-jornada-375-horas-semanales-un-registro-horario-mas-estrieto-y-mayores-multas-a QUIEN-incumpla.html>

⁴⁴ Disponível em: https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_14_3.htm

Aponta-se que o valor delas, em caso de pagamento, não é definido na legislação desse país, devendo ser estipulado entre as partes da relação de emprego. O que se impõe é que esse adicional não pode ser inferior ao valor da hora ordinária para a realização daquele trabalho. Nesse sentido, de acordo com uma pesquisa realizada pela Universidade de Salamanca⁴⁵, 65% dos convênios coletivos pactuam um valor de no mínimo 125% para horas extras. Outro estudo, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística da Espanha⁴⁶, 75% das empresas espanholas pagam um valor de 150 a 175% nas horas suplementares festivas, ou seja, aquelas realizadas em feriados e datas especiais.

Cumpre salientar, o caráter temporário e excepcional desse instituto na Espanha, uma vez que na sua própria legislação, em seu art.35.2 do estatuto afirma que: "O Governo pode eliminar ou reduzir o número máximo de horas extraordinárias durante um determinado período de tempo, de forma geral ou para determinados ramos de atividade ou áreas territoriais, para aumentar as oportunidades de colocação de trabalhadores desempregados.".

Assim, percebe-se que o objetivo principal da Espanha é a busca pelo emprego e, por isso, há uma limitação muito grande ao quantitativo de horas suplementares, chegando a 80 horas anuais. Afinal, pode-se concluir que a lógica desses dispositivos se extrai de um raciocínio dedutivo simples: uma prática exacerbada de horas suplementares significa que o trabalho em questão poderia ser realizado por mais um indivíduo, logo o governo deduz que tal prática é uma tentativa de evitar雇用 pessoas, pois para o empregador seria mais vantajoso a realização dessas horas a título extraordinário do que contratar novos indivíduos.

Essa limitação na realização de horas extras leva a uma realidade espanhola bem interessante de ser observada para efeitos de estudo. Segundo um relatório do InfoJobs⁴⁷, apenas 41% das pessoas que trabalham, realizam horas extras no país, sendo que dessa porcentagem, a

⁴⁵Informação disponibilizada no site: <https://isprox.com/horas-extra-segun-estatuto-trabajadores-espana-2024/#:~:text=Como%20mencionamos%20anteriormente%20el%20l%C3%ADmite,convenio%20colectivo%20o%20acuerdo%20particular>.

⁴⁶Informação disponibilizada no site: <https://isprox.com/horas-extra-seguin-estatuto-trabajadores-espana-2024/#:~:text=Como%20mencionamos%20anteriormente%20el%20l%C3%ADmite,convenio%20colectivo%20o%20acuerdo%20particular>.

⁴⁷ Disponível em: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/2-de-cada-5-trabajadores-asegura-realizar-horas-extras-fuera-de-su-jornada-laboral>

45% é compensado pelo pagamento, 24% tendo horas livres na jornada, 10% é compensado por meio de outras vantagens e 26% não é compensado de nenhuma forma. Ou seja, 2 em cada 5 empregados realizam horas suplementares, uma realidade bastante diferente do Brasil.

4.2 Luxemburgo

Em Luxemburgo, o instituto da jornada extraordinária está regulado pelo *Code du Travail* (Código de Trabalho)⁴⁸. Inicialmente é necessário destacar que a duração máxima da jornada de trabalho, incluídas as suplementares, não podem ser superiores a 10 horas, com um limite de 48 horas semanais, de acordo com o art.L.211-12. A jornada padrão é de 8 horas, logo só pode praticar 2 horas extras diariamente.

O regime suplementar está disposto na *section 9* desse código. Fundamental destacar que o art.L. 211-23 declara que todo trabalho extraordinário está sujeito a procedimento prévio de notificação ou autorização do Ministro responsável pelo Trabalho. Ainda afirma que as horas extras só podem ocorrer em certas hipóteses excepcionais: evitar a perda de materiais perecíveis ou evitar o comprometimento do resultado técnico da obra; para permitir trabalhos especiais como o estabelecimento de inventários ou balanços, prazos, liquidações e extratos de conta; em casos excepcionais que sejam necessários ao interesse público e em caso de acontecimentos que apresentem perigo nacional. Contudo, diante de situações além dessas previstas e que não impactam diretamente o mercado de trabalho, poderá haver horas suplementares desde que haja a notificação ou autorização da autoridade competente.

Vale citar o procedimento do art.L. 211-23: "O empregador apresenta pedido fundamentado à *l'Inspection du travail et des mines* (Inspecção do Trabalho e de Minas), sob pena de inadmissibilidade. Deve dar justificações sobre as circunstâncias excepcionais que o motivam e sobre as razões susceptíveis de excluir o recurso à contratação de funcionários adicionais. O pedido deverá ser acompanhado do parecer da delegação do estabelecimento, caso exista ou, na sua falta, na opinião dos trabalhadores afetados pela prestação de horas

⁴⁸Disponível em:
<https://data.legilux.public.lu/filestore/eli/etat/leg/code/travail/20200201/fr/pdf/eli-etat-leg-code-travail-20200201-fr-pdf.pdf>

extraordinárias. Em caso de parecer favorável da delegação, caso exista, ou, na sua falta, dos trabalhadores em causa, a notificação prévia é igual a autorização. Em caso de parecer desfavorável ou equívoco, o *ministre ayant le Travail* (Ministro do Trabalho) decidirá com base em relatórios elaborados pela Iinspecção do Trabalho e Minas e pela *Agence pour le développement de l'emploi* (Agência de Desenvolvimento do Emprego).

Contudo, o art.L. 211-24 dispensa essa notificação ou autorização para realização de horas extraordinárias, nas situações que envolvam acidente que ocorreu ou que está prestes a ocorrer e em casos de força maior a fim de evitar o comprometimento do normal funcionamento da atividade. Entretanto, caso esse problema ultrapasse 3 dias por mês, é necessário o procedimento de notificação/autorização da autoridade competente.

Com relação a compensação pelas horas extraordinárias trabalhadas podem ocorrer duas situações. Conforme o art.L. 211-27, em regra, precisa ser compensado por tempo livre em uma razão de para cada hora trabalhada, deve-se ter de desconto na jornada padrão uma hora e meia. Se não for possível esse abatimento, o empregado recebe um adicional de 40% do valor da hora padrão.

Nessa perspectiva, fica evidente que, em Luxemburgo, o Estado tem um papel centralizador nas políticas de trabalho, pois qualquer aumento para além da jornada normal é necessário o seu conhecimento, não sendo mero ato bilateral entre as partes da relação de emprego.

4.3 Finlândia

Na Finlândia, a regulação que dispõe sobre as horas extras é denominada de *Working Hours Act (605/1996)*⁴⁹. A jornada padrão é de 8 horas e a semanal é de 40 horas, não podendo ultrapassar 48 horas semanais contadas as horas extras. Com relação às horas extras, primeiramente, é necessário entender que é preciso o consentimento do empregado para que haja a realização delas, a não ser que se tenha estipulado essa possibilidade no contrato (*section 18*).

⁴⁹ Disponível em: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605_20100991.pdf

O dispositivo legal estabelece que dentro de um período de 4 meses não se pode praticar mais de 138 horas extras, enquanto que anualmente não se pode ultrapassar 250 horas. (section 19) Ressalta-se que o empregador junto com representantes de empregados podem acordar um aumento de 80 horas anuais, contudo esse aumento não pode ultrapassar as 138 horas do período de 4 meses. Ademais, de acordo com o *Young Worker Act (998/1993)*⁵⁰, que regula o trabalho de menores de idade, menores de 15 anos não podem realizar horas extraordinárias. Já os maiores de 15 e menores de 18, a quantidade de horas anuais não pode ultrapassar 80 horas (section 5).

Com relação ao pagamento de horas extras, voltando ao *Working Hours Act*, a norma define diferentes valores a depender do critério temporal que se usa. Em uma análise diária, as primeiras 2 horas extras feitas em um dia, são pagas com um acréscimo de 50%, as demais são pagas com um acréscimo de 100%.

Se for levar em conta um período semanal, existem dois critérios. Valendo-se de um período de 2 semanas para fins de contagem de horas extras, as primeiras 12 horas extraordinárias serão pagas com um acréscimo de 50%, enquanto que as demais com um de 100%. Tendo como contagem um período de 3 semanas, as primeiras 18 horas terão um adicional de 50% e, as demais, de 100% (section 22).

Outrossim, importante abordar que a legislação faz uma diferenciação entre as horas extras e o chamado *emergency work* (trabalho emergencial). Este pode ser considerado como o trabalho realizado além da jornada padrão em decorrência de um evento inesperado que interrompe ou cria graves riscos a normal operação da atividade do empregador ou que coloca em risco a saúde, vida ou propriedade de alguém. Nesse caso, essas horas não são contadas para fins de horas extras. Contudo, para que haja tal situação, esse período de trabalho emergencial não pode ser superior a 2 semanas e o empregador precisa reportar por escrito à autoridade competente. Nessa perspectiva, também deve dar a oportunidade para que o representante dos empregados ou ,na falta deste, o *labour protection delegate* (delegado de proteção do trabalho)

⁵⁰ Disponível em: https://www.finlex.fi/sv/laki/kaannokset/1993/en19930998_20201236.pdf

anexe sua opinião ao pedido entregue pelo empregador. Por fim, cabe à autoridade competente decidir pela continuação ou limitação/encerramento desse trabalho emergencial (section 21).

Em regra, na Finlândia, a compensação do trabalho extraordinário se dá por meio de um adicional como já visto. Contudo, de acordo com a *section 23*, por meio de acordo, essas horas podem ser compensadas por tempo livre correspondente na jornada de trabalho padrão. Esse tempo livre deve ser garantido dentro de um período não superior a 6 meses e o momento em que deve acontecer essa compensação deve ser determinado entre as partes do contrato de empregado, mas caso não seja possível chegar a um acordo, será o empregador que determinará o momento para fruição desse tempo livre.

4.4 Outros países

Concluindo esse estudo envolvendo o Direito Comparado , interessante abordar – de uma forma menos aprofundada, mas com o objetivo de se ampliar ainda mais o conhecimento sobre o tema das horas extras – a legislação de outros países europeus, com base no estudo da Eurofound (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)⁵¹, uma Fundação da União Europeia criada em 1975 e que tem como grande norte produzir informações e estudos para melhorar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da Europa (EUROFOUND, 2024).

Na Itália, as horas extras são reguladas pelo Decreto Legislativo 66/2003⁵² e a duração máxima da jornada de trabalho é de 13 horas e da semana de trabalho é definida por meio de acordo, respeitando o limite máximo de 48 horas semanais, já inclusas as horas extras. Dessa forma, são os acordos coletivos que regulam como vão ser realizadas as horas extras, porém o decreto afirma que deve se respeitar o limite máximo de 250 horas extras anuais para a realização dessas horas. Além disso, os adicionais pagos pelas horas extras variam conforme a duração do trabalho extraordinário, considerando se a prestação ocorre durante o turno diurno ou noturno, em

⁵¹ Eurofound (2022), Overtime in Europe: Regulation and practice, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁵²Disponível

<https://www.lavoro.gov.it/en/single-digital-gateway/terms-and-conditions-employment/working-hours>

em:

um feriado, ou em uma combinação dessas condições, contudo o valor mínimo é 10% da hora padrão, mas podendo chegar acima de 50%. Além disso, a concessão de tempo de folga compensatório também pode influenciar o valor do adicional. Quando optam por tempo de folga compensatório, os trabalhadores que realizam horas extras geralmente recebem um adicional reduzido, equivalente à metade do valor que seria devido caso optassem apenas pela remuneração adicional prevista para o período extraordinário, por exemplo (EUROFOUND, 2022).

Na França, com o advento da lei Aubry II⁵³, fixou-se uma jornada de trabalho mensal de 35 horas semanais, sendo o limite máximo de 10 horas por dia, contadas as horas extras, salvo negociação coletiva⁵⁴, que estende esse limite para 12 horas. Ademais, a jornada semanal não pode ultrapassar 48 horas contadas as horas extras, inclusive sendo permitido o máximo de 220 horas suplementares anuais. O valor dessas horas extras depende da situação: em caso de negociação coletiva o valor não pode ser inferior a 10% da jornada padrão, entretanto, na ausência de negociação, o valor será de 25% nas primeiras 8 horas extras e passada essa quantidade, aumenta-se para 50%. (EUROFOUND, 2022)

Na Alemanha, a jornada semanal é de 35 horas com o limite de 10 horas por dia. Entretanto, valendo-se de um período de contagem de 6 meses, por mais que o empregado possa trabalhar 10 horas diariamente, a média precisa ser de 8 horas. Ressalta-se que não há uma legislação específica sobre horas extras. Elas são definidas, portanto, entre as partes, por negociação coletiva ou pelos *work councils*.⁵⁵ Isso acontece, pois este fenômeno não é muito recorrente no país, devido a sua cultura de bem-estar social (SAFEGUARD GLOBAL, 2021).⁵⁶

Na Romênia, a jornada padrão é de 8 horas, entretanto, em alguns setores econômicos, essa jornada pode ser estendida por até 12 horas mediante acordo coletivo, mas nesses casos, o

⁵³ Disponível em: <http://3ci.free.fr/Infos/Aubry2.pdf>

⁵⁴ Faz-se importante destacar que o termo negociação coletiva usado nesse trabalho está relacionado com as negociações entre empregados e empregador em sentido amplo, não necessariamente abrangendo as hipóteses de acordo coletivo e convenção coletiva que o Brasil adota. Isso ocorre pois cada país tem diferentes formas de estabelecer a negociação entre empregado e empregador e o na pesquisa desse trabalho, demonstra-se suficiente apenas apontar que existe uma negociação nos casos em análise.

⁵⁵ Os work councils são uma figura parecida com a comissão de representantes de empregados no Brasil. Empresas com mais de 5 empregados podem estabelecer um conselho que irá representar os empregados que trabalham nesse local, promovendo negociações com o empregador e, com isso, melhores condições de trabalho

⁵⁶ Disponível em: <https://www.safeguardglobal.com/resources/germany-overtime-laws/>

período de intervalo interjornada deve ser de no mínimo 24 horas. Ademais, as horas semanais podem ser superiores a 48 horas, contadas as horas extras, contudo, a média precisa ser de até 48 horas em um intervalo de 3 meses. Esse país tem uma aplicação interessante sobre esse tema. Em regra, as horas extraordinárias devem ser compensadas dentro de um período de 60 dias, mas, somente se não for possível essa compensação, essas horas adicionais devem ser pagas com um adicional mínimo de 75%. (EUROFOUND, 2022).

Em Portugal, com base no Código de Trabalho português⁵⁷, o entendimento sobre horas suplementares pode ser analisado pelos seus art.226, 227, 228 e 268:

Art. 226: 1 - Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho. 2 - No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que excede esse período. 3 - Não se comprehende na noção de trabalho suplementar: a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior; b) O prestado para compensar suspensão de actividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador; c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 do artigo 203.º; d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias; e) O trabalho prestado nas condições previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 257.º; f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador. g) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 242.º, por decisão do empregador. 4 - Na situação referida na alínea f) do n.º 3, o trabalho prestado para compensação não pode exceder os limites diários do n.º 1 do artigo 228.º

Artigo 227: 1 - O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tiver de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador. 2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade. 3 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de

⁵⁷ Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos nº 1 ou 2.

Art. 228: 1 - O trabalho suplementar previsto no n.º 1 do artigo anterior está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites: a) No caso de microempresa ou pequena empresa, cento e setenta e cinco horas por ano; b) No caso de média ou grande empresa, cento e cinquenta horas por ano; c) No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior; d) Em dia normal de trabalho, duas horas; e) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário; f) Em meio dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário. 2 - O limite a que se refere a alínea a) ou b) do número anterior pode ser aumentado até duzentas horas por ano, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. 3 - O limite a que se refere a alínea c) do n.º 1 pode ser aumentado, mediante acordo escrito entre o trabalhador e o empregador, até cento e trinta horas por ano ou, por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, até duzentas horas por ano. 4 - O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do artigo anterior apenas está sujeito ao limite do período de trabalho semanal constante do n.º 1 do artigo 211.^o 5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 2.

Artigo 268.^o: 1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. 2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil; b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado. 3 - (Revogado). 4 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador. 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos nº 1 e 2.

Nesse sentido, fica evidente o caráter extraordinário das horas suplementares em Portugal.

Na Suécia, as horas suplementares são reguladas pelo *Working Hours Act (1982:673)*⁵⁸ a partir da *section 7* até a *section 11*. Nesse sentido, esse país faz uma distinção entre horas extras gerais e horas extras em excesso. A primeira diz respeito apenas quando houver a necessidade especial. Nesse caso, há um total anual de até 200 horas. Já a segunda está relacionada aos casos em que existam motivos excepcionais e nenhuma outra solução razoável seja possível. Assim,

⁵⁸Disponível

<https://www.government.se/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>

em:

além do limite anual de 200 horas, pode-se realizar mais horas num limite de 150 horas anuais, totalizando 350 horas anuais. De qualquer modo, a soma das horas extras gerais e das horas extras em excesso não poderá ultrapassar 48 horas por empregado em um período de quatro semanas, ou 50 horas em um mês-calendário. Nesse país, não há um valor estipulado das horas suplementares em sua legislação. Assim, esses valores geralmente são acordados por meio do próprio contrato de trabalho ou por negociação coletiva, além da possível compensação das horas, o que leva a uma grande variação de valores para cada situação.

Na Noruega, a jornada de trabalho máxima é de 13 horas com um limite de 48 horas semanais contadas as horas extras. Ressalta-se, contudo, de acordo com o *Work Environment Act (LOV-2005-06-17-62)*, *Section 10-6*,⁵⁹ que não pode haver mais de 10 horas extras praticadas semanalmente, 25 horas num total de 4 semanas e 200 horas num total de 52 semanas. Destaca-se que esse limite pode ser aumentado mediante negociação coletiva para 20, 50 e 300 horas respectivamente (EUROFOUND, 2022). Além disso, o valor da hora extra estipulado pela lei é de que não pode ser inferior a 40% do salário base. Por fim, não é permitido horas meramente suplementares, por mero acordo entre as partes. Deve ser excepcional e temporária a circunstância, tais como aumento repentino de demanda, força maior, entre outros casos e o empregador deve adotar medidas para eliminar essas circunstâncias temporárias.

Ante o exposto, verifica-se que cada país tem suas particularidades o que gera uma aplicação diferente no caso concreto. Dito isso, reitera-se novamente o fato de que o presente trabalho não tem como objetivo definir qual é a melhor legislação existente sobre o tema, nem estabelecer um modelo ideal. O que se pretende é, ao analisar cada legislação, verificar pontos que possam contribuir para restringir a aplicação do instituto das horas extras meramente suplementares no Brasil, adaptando-os ao sistema jurídico brasileiro. Portanto, o objetivo é estabelecer novos parâmetros jurídicos para análise do tema. Por exemplo, muitos países possuem um limite máximo anual para horas extras, com a Espanha chegando a incríveis 80 horas anuais. Para efeitos de comparação, no Brasil, não há um limite anual, permitindo que os trabalhadores possam realizar horas extras todos os dias. Fazendo um cálculo simples, isso significa que um empregado brasileiro pode realizar mais de 550 horas anuais, mostrando a real

⁵⁹Disponível em : https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62/*

gravidade desse instituto (DELGADO, 2023). Outra questão é que em alguns países, como a Finlândia, quando o empregado ultrapassa uma certa quantidade de horas extras, o adicional é elevado (50% para 100% na Finlândia), diferente do Brasil, em que não há tal dispositivo. Além disso, alguns países não permitem as horas extraordinárias meramente suplementares, apenas permitido realizá-las, quando estiver diante de uma situação, ora pois, extraordinária, como é o caso da Noruega. Outros países como Luxemburgo, é necessária a autorização da autoridade competente para que possa praticar as horas extras.

Todas essas normas citadas acabam por reduzir consideravelmente o âmbito de aplicação das horas meramente suplementares. Nessa perspectiva, nossos legisladores poderiam valer-se desses parâmetros para traçarem novas normas sobre o tema e, com isso, trazerem um novo olhar para uma prática que acaba por prejudicar gravemente as condições de vida de grande parte da população brasileira e o próprio sistema judiciário trabalhista.

5 - CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como grande objetivo analisar, sob diferentes óticas, o fenômeno das horas extras habituais no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, foram destacados os aspectos históricos, jurídicos e sociais desse tema. Assim, ficou evidente a complexidade e as contradições envolvendo tal instituto, que, apesar de estar formalmente adequado às normas infraconstitucionais, é flagrantemente oposto aos diversos princípios fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988 e tratados e convenções internacionais.

A evolução histórica da regulamentação da jornada de trabalho no Brasil e no mundo se deu pela necessidade de garantir uma proteção maior ao trabalhador. Dessa forma, o que se buscou foi estabelecer limites razoáveis à duração da jornada de trabalho, visando tanto a garantia da integridade física e mental, mas também de sua qualidade de vida. Com isso, houve a elaboração de fundamentos biológicos, sociais e econômicos para limitar a jornada. Assim, as horas extras habituais se mostram contrárias a tais fundamentos.

Entretanto, como visto, constatou-se que, apesar da ausência de menção expressa na Constituição Federal de 1988 sobre as horas meramente suplementares, a legislação infraconstitucional, como o artigo 59 da CLT, e especialmente a jurisprudência têm entendido que a expressão "remuneração do serviço extraordinário" prevista no artigo 7º, inciso XVI, da CF, engloba essa prática.

Nesse sentido, observou-se que o ordenamento jurídico brasileiro tem desempenhado um papel significativo na disseminação do fenômeno das horas extras habituais. Assim, o presente trabalho buscou compreender os impactos gerados por essas escolhas jurídico-políticas no país, analisando essas consequências sob duas perspectivas principais: a social, com ênfase nos efeitos sobre a figura do empregado, e a institucional, investigando como o sistema jurisdicional brasileiro é influenciado por essa prática.

Do ponto de vista social, verificou-se que é habitual a imposição de jornadas extraordinárias como estratégia para aumentar a produção e, consequentemente, os lucros.

Contudo, essa prática negligencia os prejuízos sofridos pelos trabalhadores, que enfrentam condições extenuantes. A sobrecarga de trabalho prejudica tanto a saúde física quanto mental, gerando esgotamento. Ademais, essa pressão excessiva rompe o equilíbrio entre as metas corporativas e os limites humanos, favorecendo a ocorrência de acidentes de trabalho, que frequentemente decorrem do estado de extremo cansaço.

Do ponto de vista institucional, é possível atestar um grande volume de ações trabalhistas derivadas dessa problemática. O tema, marcado por controvérsias na jurisprudência e particularidades complexas, dificulta tomadas de decisões coerentes pelos juízes, o que, por sua vez, resulta em uma alta incidência de recursos no âmbito judiciário. Essa situação prolonga o tempo necessário para a resolução dos processos, comprometendo a celeridade na prestação jurisdicional e a própria dignidade da pessoa humana, tendo em vista que as verbas discutidas são essenciais para a garantia de subsistência do trabalhador.

Nessa perspectiva, diante de todos os impactos verificados, destacou-se a importância de estabelecer novos parâmetros para abordar as horas extras meramente suplementares. Nesse contexto, este estudo utilizou do direito comparado para examinar diferentes sistemas jurídicos no tratamento das horas extras. Essa análise teve como intuito identificar normas de países sobre a temática que possam ser usadas como base para elaboração de uma nova legislação/jurisprudência sobre a questão das horas meramente suplementares, visto que não podemos caminhar em direção aos entendimentos dos séculos passados.

A dúvida que fica é: será que o Brasil seria capaz de valer-se desses parâmetros legais? Infelizmente, a cada ano que passa a tendência é que a resposta seja não. A lógica predominante atualmente é a neoliberal, permeada em todos os setores da sociedade. No âmbito público, tanto o processo político quanto jurisdicional estão pautados cada vez mais pela eficiência, redução de custos e “avanços econômicos” em detrimento de direitos e garantias fundamentais. A Reforma Trabalhista de 2017, a jurisprudência atual, como visto, evidenciam essa crescente fragilização do Direito do Trabalho como fonte protetora dos menos favorecidos nas relações laborais. No âmbito privado, tanto os empregadores quanto os próprios empregados acabam por seguir esse caminho. Fazer horas extras é sinônimo de um trabalhador esforçado, dedicado, que busca

reconhecimento e problemas de saúde decorrentes disso seriam meros reflexos casuais desse comprometimento. A expectativa por uma promoção ou melhor condição de vida geram esse intenso desgaste. O empregado, muitas vezes, por medo de perder sua fonte de subsistência, acaba se sujeitando a essas situações. Nessa perspectiva, o cenário é bastante desanimador, mas o principal objetivo do trabalho é buscar realimentar os debates e principalmente a esperança por um futuro melhor. Afinal, o propósito nosso, como sociedade, é caminhar para frente e não em círculos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 16 jun. 2024.

BOSCH, G.; LEHNDORFF, S. Working-time reduction and employment: experiences in Europe and economic policy recommendations. Cambridge Journal of Economics, Oxford, n.25, p.209-243, 2001.

DAL ROSSO, Sadi. A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr. 1996.

MARX, K. Capital. New York: International Publishers, 1976.

SANGHEON, L.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. Duração do trabalho em todo o mundo. Brasília, OIT. 2009.

DELGADO, Maurício José Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2023

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 19.ed. de acordo com a Reforma Trabalhista e a MP 808/2017. São Paulo: Método

WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia; GALIA, Rodrigo Wasen. Inquietações sobre o dano existencial no direito do trabalho: o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS, 2015.

RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. *Revista do TRT – 9a Região*, v. 61, jul./dez. 2008.

VECCHI, I. D. Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da “reforma trabalhista”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v.83, n.4, out./dez.2017. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/128095>

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho, 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003

OLIVEIRA SILVA, J. A. R. D. A saúde do Trabalhador como um Direito Humano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15º Região, n.31, p.109-137, 2007. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105309>.

ALVES, Amauri César. Limite constitucional de jornada, dano existencial e trabalho escravo. Revista da Faculdade de Direito do Sul de Minas, v. 31.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. Jornada de trabalho e descansos trabalhistas. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 42 ed. São Paulo: Ltr, 2019.

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

DIAS, Tayana Neves. Horas extraordinárias continuadas: análise à luz dos fundamentos da delimitação da jornada. 2015. TCC (Graduação) - Curso de Direito, FACULDADE ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR E TÉCNICO, 2015

HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. ED. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2015

COIMBRA, Rodrigo. (2016). Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça*, 10(35), 149–170. <https://doi.org/10.30899/dfj.v10i35.98>

VIANNA, Marcos Aurélio Frantz. Horas extraordinárias. *Revista Direito & Justiça* v. 41, n. 1, p. 74-83, jan.-jun. 2015