

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA  
CURSO DE DIREITO  
THIAGO GABRIELL CORREIA RODRIGUES**

**APLICABILIDADE DA CLT NAS EMPRESAS DE SUPERMERCADOS DE  
RUBIATABA-GO: O (IN)ADIMPLENTO DO PAGAMENTO DAS HORAS  
EXTRAS AOS EMPREGADOS**

**RUBIATABA/GO  
2023**

**THIAGO GABRIEL CORREIA RODRIGUES**

**APLICABILIDADE DA CLT NAS EMPRESAS DE SUPERMERCADOS DE  
RUBIATABA-GO: O (IN)ADIMPLENTO DO PAGAMENTO DAS HORAS  
EXTRAS AOS EMPREGADOS**

Monografia apresentada como requisito parcial  
à conclusão do curso de Direito da Faculdade  
Evangélica de Rubiataba, sob orientação do  
professor Esp. Marcus Vinícius Silva Coelho.

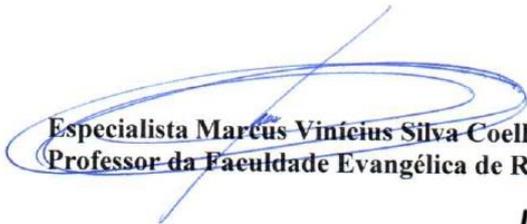
**RUBIATABA/GO  
2023**

**THIAGO GABRIELL CORREIA RODRIGUES**

**APLICABILIDADE DA CLT NAS EMPRESAS DE SUPERMERCADOS DE  
RUBIATABA: O (IN)ADIMPLENTO DO PAGAMENTO DAS HORAS  
EXTRAS AOS EMPREGADOS**

Monografia apresentada como requisito parcial à conclusão do curso de Direito da Faculdade Evangélica de Rubiataba, sob orientação do professor Esp. Marcus Vinícius Silva Coelho.

**MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 23/06/2023**



**Especialista Marcus Vinícius Silva Coelho.  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**



**Mestre Rogério Gonçalves Lima  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**



**Especialista Lucas Silva Cunha  
Professor da Faculdade Evangélica de Rubiataba**

## RESUMO

O tema deste trabalho se funda na premissa de averiguar quais os reflexos causados aos empregados resultante do (in)adimplementos das horas extras nos supermercados de Rubiataba-GO, para tanto, se fez necessário, em primeiro momento, verificar o conceito e condições para prestação de horas extras e como se deve ser feito o pagamento das horas suplementares, nesta senda, para chegar a tal objetivo, foi necessário averiguar o real cenário em que os empregados prestam o seu labor, deste modo, por meio de uma questionário, foi realizado uma pesquisa com os funcionários de cada supermercado da região, noutra banda, além dos questionários entregues aos obreiros, foi realizado ainda uma entrevista com cada dono/gerente do estabelecimento a fim de delimitar com precisão, a jornada a qual está submetido o funcionário. Em razão do quadro apresentado, a metodologia utilizada nesta pesquisa foi a qualitativa, em razão da coexistência de matérias bibliográficas e dados numéricos para obtenção do resultando. Os resultados desta pesquisa apontam uma falta de informação muito grande por parte dos funcionários, visto que a grande maioria presta o labor de horas extras sem saberem que se estão sendo devidamente pagas para tanto, de outro modo nota-se que aqueles que possuem um conhecimento a mais acerca do tema relatam não recebem os valores devidos sobre o percentual de horas extras.

Palavras-chave: Empregados. Horas extras. Reflexos. Supermercados.

## **ABSTRACT**

The theme of this work is based on the premise of finding out what are the consequences caused to employees resulting from (non)payment of overtime in supermarkets in Rubiataba-GO, for that, it was necessary, at first, to verify the concept and conditions for providing of overtime and how the payment of overtime should be made, in this way, to reach this objective, it was necessary to verify the real scenario in which the employees perform their work, in this way, through a questionnaire, it was carried out a survey with the employees of each supermarket in the region, in another band, in addition to the questionnaires given to the workers, an interview was also carried out with each owner/manager of the establishment in order to define precisely the journey to which the employee is submitted. Due to the table presented, the methodology used in this research was qualitative and quantitative, due to the coexistence of bibliographical materials and numerical data to obtain the result. The results of this research point to a very large lack of information on the part of employees, since the vast majority work overtime without knowing that they are being duly paid for that, otherwise it is noted that those who have a known more on the subject they report not receiving the amounts due on the percentage of overtime.

**Keywords:** Overtime. Supermarkets. Employees. Consequences.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1 – Jornada diária de trabalho

Figura 2 – Jornada e contrato de trabalho

Figura 3 – Horas extras

Figura 4 – Pagamento das horas complementares

Figura 5 – Frequência de prestação das horas extras

Figura 6 - Informativo sobre a limitação da jornada

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das leis trabalhista
OIT.	Organização Internacional do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
GO	Goiás
TST	Tribunal Superior Do Trabalho
INSS	Instituto Nacional Do Seguro Social
CF	Constituição Federal
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo De Serviço

## LISTA DE SÍMBOLOS

§	parágrafo
%	Por Cento

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	10
<b>2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS TRABALHISTAS</b>	13
2.1 Marco das Leis Trabalhistas no Brasil	17
2.2 Da Necessidade de Proteção à Limitação da Jornada de Trabalho	21
<b>3. DURAÇÃO DO TRABALHO</b>	23
3.1 Distinção Entre Jornada de Trabalho, Horário de Trabalho e Descanso Trabalhista	24
3.1.1 Teoria Relativa à Jornada de Trabalho	29
3.1.2 Modalidades de Jornadas	31
3.1.3 Jornada Padrão de Trabalho	33
<b>4. DAS JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS</b>	34
4.1 Das Horas Extras nos Comércio de Supermercados no Município de Rubiataba	36
4.1.1 Das horas Extras e Jornadas de Trabalho em Rubiataba	42
4.1.2 Análise dos Resultados, o (In)Adimplemento das Horas Complementares	44
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	47

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho em desenvolvimento se baseia na ideia de explicar e demonstrar os direitos e conceitos decorrentes do artigo 59 do CLT (consolidação das leis trabalhista) no município de Rubiataba-GO entre 2022 e 2023, que se firma na premissa de horas extras efetuadas pelos empregados em favor dos empregadores, advindo pelo adimplemento ou não das mesmas, em comércios de supermercados na região, elencando requisitos para a concessão legal do mesmo e os limites que devem ser impostos tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

Devendo deste modo abordar aspectos da jornada de trabalho elencados na constituição federal de 1988, tal qual o seu artigo 7º, inciso XIII, além de teorias expostas pelas doutrinas relativas à disposição do empregado em favor do empregador. Haja vista que os direitos relativos ao trabalho se deram por meio de muita luta, em virtude das longas horas de trabalhos a que eram submetidos os trabalhadores.

Diante deste aspecto, pós revolução as primeiras leis começaram a vigorar determinando direitos a classe operária, limitando desta forma a jornada de trabalho e determinando que a postergação das mesmas se daria de forma eventual e também limitada. Sob esse aspecto surge a problemática desta monografia, vez que, quais são os reflexos trabalhistas que causam o (in)adimplemento das horas extras aos trabalhadores, nas empresas de supermercados da região de Rubiataba no ano de 2022 e 2023?

Desta forma, o objetivo geral se firma de modo a demonstrar os direitos relativos à limitação da jornada de trabalho e o pagamento das horas que posterguem essa barreira, de modo a identificar se está sendo efetuado o pagamento legal das horas extras complementares.

Sendo assim, será necessário, por meio dos objetivos específicos, analisar os direitos inerente relativos à aplicabilidade do conceito de horas extras; averiguar os tipos de jornadas a qual estão submetidos os empregados dos supermercados na região para então avaliar com melhores detalhes se os serviços prestados pelos mesmos estão ultrapassando o limite legal, e caso esteja, se os devidos pagamentos referentes a postergação das jornadas estão sendo efetivados. Para tanto, será necessário um estudo de caso para avaliar a realidade contida em cada supermercado da região.

Como resultado desta pesquisa a mesma possui vertentes diversas, no caso de haver postergação de jornada de trabalho de forma habitual verifica-se a condição do pagamento destas horas complementares serem integralizadas nos salários dos empregados, sendo

acrescidos de 50% além das demais verbas trabalhistas contidas, como o décimo terceiro e as férias

Em contrapartida, a postergação destas horas com inadimplemento das mesmas resulta em indenização referente às verbas trabalhistas não pagas em favor do operário além de rescisão contratual por parte do empregado, haja vista a irregularidade a qual estava sendo submetido.

Outro possível resultado é no caso de não haver a postergação da jornada de trabalho, nesse caso não incidirá qualquer tipo de indenização ou verba trabalhista, mas poderia haver a flexibilização das horas trabalhadas, pelo instituto do banco de horas ou compensação de horas, mediante acordo firmado entre empregado e empregador.

Para conseguir atingir os objetivos necessários dessas pesquisa, se faz necessário uma análise minuciosa de conceitos bibliográficos descritos em leis e doutrinas, buscando, detalhadamente os direitos inerentes às jornadas extraordinárias, postergando com uma pesquisa de campo para o verificação da aplicabilidade desses direitos nos supermercados da região de Rubiataba-GO, valendo do se dessa forma de uma pesquisa quali-quantitativa, uma vez que será necessário valer-se de dados numéricos e bibliográficos para a compreensão do tema interposto.

Em primeiro momento deverá ser realizado um estudo aprofundado sobre o caso, valendo-se principalmente da consolidação das leis trabalhista e doutrinas, buscando averiguar conceitos, limites, direitos e deveres referentes à jornada de trabalho a qual é submetida o funcionário. Em momento posterior, superado os conceitos e direitos inerentes às horas extras, a pesquisa tende a ir além, buscando valer desses dados coletados para levantá-los por meio de entrevistas com funcionários e donos de redes de supermercados do município de Rubiataba-GO, utilizando de questionários para a melhor compreensão e organização da temática.

Em terceiro momento os dados levantados na pesquisa referente a primeira etapa, e a entrevista referente a segunda etapa serão analisados de forma a se averiguar se nos supermercados de Rubiataba-GO, está havendo desrespeitos às leis trabalhistas referentes a limitação da jornada de trabalho, verificando também se as horas complementares estão sendo regularmente pagas pelos empregadores.

O tema em análise se funda no propósito de demonstrar os direitos inerentes a jornada de trabalho, haja vista que comércios de supermercados da região de Rubiataba possuem uma alta demanda de funcionários e clientes, visando desta forma fornecer conhecimento a população e principalmente aos funcionários destes estabelecimentos. Visto que, se por um lado as horas excessivas de trabalho beneficiam os clientes e o empregador, por outro lado ela

prejudica o empregado, principalmente quando se dá de forma irregular, sem o benefício do pagamento devido ao funcionário.

Haja vista que o direito a limitação de jornada de trabalho de funda de forma constitucional, visando a proteção aos direitos trabalhistas, visto que as jornadas excessivas são prejudiciais tanto a saúde física quanto mental do operário.

Desta forma contribuindo para o conhecimento da população acerca do tema espanado, não apenas para os funcionários de supermercados, mas de modo geral, para toda a população, revelando possíveis irregularidades cometidas pelos empregadores e que devem ser conhecidas pelos empregados, a fim de assegurar melhores condições de trabalho para os mesmos.

## 2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS TRABALHISTAS.

Como mencionado no início deste trabalho, o tema em discussão se baseia no direito do trabalho brasileiro e a forma como o mesmo está sendo aplicado, sendo assim, para compreender a fundo sobre essas questões pertinentes, se faz necessário entender sobre sua história, compreendendo aspectos relativos à origem de tais direitos e os motivos que o fizeram serem necessários nos dias atuais, além de seus fundamentos para a disposição dos mesmos.

Em vista disso, é essencial aprofundar nas histórias de subordinação muito antes dos eventos principais do direito do trabalho, como exemplos os tempos da escravidão, momentos da pré-revolução industrial e a própria revolução industrial e tempos posteriores a mesma.

Segundo Delgado (2019), o direito do trabalho advém de um aspecto econômico-social, visando dar ênfase a importância que tal sistema econômica cria no âmbito da sociedade civil, haja vista que, para a existência de tal mecanismo está ligado diretamente elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente vieram a tona, de forma significativa e conjugada, com o advento e evoluções capitalistas.

Deste modo, entendemos que por se tratar de um instrumento jurídico o mesmo se baseia em institutos, princípios e normas jurídicas, sendo o resultado de um determinado contexto histórico para a propositura do mesmo. Segundo Delgado (2019), para se determinar a localização exata deste contexto histórico e determinar suas raízes é preciso primeiro analisar a categoria básica do ramo jurídico em estudo.

Segundo essa linha de pensamento, encontra-se o núcleo central desse direito na relação de subordinação entre empregado e empregador, ou seja, o trabalho subordinado, visto que “em torno dessa relação jurídica específica é que se constrói todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico” (DELGADO, 2019, p.98).

Por esse mesmo sentido que o referido autor descarta as relações escravistas e servis, visto que, para o mesmo, tal relação seria incompatível com o direito do trabalho, pelo fato do mesmo ser considerado uma forma forçada de trabalho, inexistindo o trabalho subordinado, vez que “o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo)” (DELGADO, 2019, p.98).

Essa forma de escravidão se modela na sociedade pré-industrial, tempos marcados pela falta de legislação trabalhista, aonde os escravos eram considerados objetos de uso para trabalho

forçado sem a menor condição para sustento e situações precárias de serviços, ou como descreve Nascimento (2009) “o trabalhador era simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito”.

Os escravos basicamente nasciam e morriam para seu dono, eram obrigados a realizar qualquer tipo de tarefa e por horas exaustivas de duração, nesse contexto a relação predominante entre o escravo e seu dono era de propriedade, inexistindo relação trabalhista entre os mesmos, entretanto, mesmo após a criação do direito do trabalho, por muito tempos os trabalhadores ainda eram usados e explorados como uma mercadoria. Nesta mesma perspectiva se encaixa o servo, visto que o mesmo era considerado um trabalhador preso à terra de seu senhor feudal.

No contexto histórico, esse elemento nuclear da relação entre empregado e empregador (subordinação) apenas ganharia peso com a destruição das relações servis, ficando o trabalhador conectado ao sistema produtiva socioeconômico no período da revolução industrial, haja vista que nesse período estavam-se diante de um processo de produção inovadora e hábil combinando a liberdade do operário com a subordinação do vínculo empregatício, ou seja,

a relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desmontados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade Moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente (DELGADO, 2019, p.100).

Como visto, apenas no período da revolução industrial do século XVII e XVIII é que a relação empregatícia começa sua fase de construção e desenvolvimento, sendo assim, a generalização em massa das relações empregatícia somente se firma ao longo do século XIX (DELGADO, 2019)

Visto isso, é nítido dizer que a revolução industrial foi o estopim para a criação do direito do trabalho, em vista dos aspectos socioeconômicos, políticos e culturais já mencionados. Em virtude do aspecto econômico, vemos que o direito do trabalho nasce com o surgimento do trabalho assalariado decorrente do vínculo empregatício gerado pela necessidade do surgimento da revolução industrial (NASCIMENTO, 2009).

Entrante, além dos fatores da revolução industrial, Delgado (2019), aprofunda ainda mais essa questão econômica, trazendo como condições favoráveis ao novo surgimento do ramo jurídico estudado, a relação de emprego criada a partir do trabalho livre, mas subordinado, em detrimento do surgimento do novo processo produtivo, afirmando ainda este ter sido um sistema

que favorece não só o empregado, mas também o empregador, visto que tal mecanismo proporciona ao empregador usufruir da melhor forma possível, do labor entregue pelo empregado, de forma que fora incorporado definitivamente o obreiro na relação de produtividade.

Ainda sobre o aspecto econômico, determina o surgimento de outro fator importante, que seria a crescente concentração de produção industrial a qual estava submetida naquela época. Tal processo será o responsável pela grande utilização da mão de obra humana e grandes níveis de concentrações urbanas operárias naquelas sociedades.

Sobre o aspecto político, descreve Nascimento (2009) que o principal foi a passagem do estado liberal pelo neoliberalismo. Haja vista que no estado liberal o poder estatal não intervinha nas relações de trabalho e suas condições, mas no neoliberalismo surge a necessidade da intervenção na ordem econômica e social limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho.

Sob esse aspecto, vislumbra Delgado (2019, p.101) que “o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas” Afirma ainda que em meados do século XVIII e XIX é que se concretizaram na Europa e Estados Unidos “todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho” (DELGADO, 2019, p.101).

Sendo assim com a chegada das manufaturas o termo de escravidão passou a ser incorporados por trabalho remunerado, entretanto, se mantiveram condições desumanas de trabalho e vida, visto que a classe operaria vivia em prol de seu empregador, expostos a condições de serviços extremas e sem qualquer segurança, permanecendo tal condição com a chegada da revolução industrial “quando o trabalhador foi incorporado definitivamente ao processo produtivo por meio de uma relação de subordinação ao seu empregador. Surgiu, pois, a relação de emprego, que vem sendo aprimorada desde então” (YONE, 2011, p.2).

Em detrimento da grande concentração de trabalhadores nas manufaturas em condições extremas, surgiu a necessidade do estado de intervir nas relações de trabalho, com o intuito de manter o equilíbrio entre as classes e impedir a exploração do trabalhador, de forma a assegurar a jornada de trabalho e outros direitos em prol da relação de emprego. Surgindo assim a fixação de tais direitos como elemento basilar em várias constituições e tratados. (YONE, 2011).

Com a expansão da revolução industrial e a substituição da manufatura pela maquinofatura provocou, como já mencionado, grandes concentrações de centros populacionais, desta forma gerando ainda excesso de mão de obra e desemprego generalizado.

Além disso, em decorrência de ser um método totalmente inovador, acidentes de trabalhos eram comuns de acontecer, visto que os operários eram desprovidos de qualquer equipamento de segurança que garantisse sua saúde física, além de não haver qualquer limitação à jornada de trabalho por parte dos empregados, afetando assim de modo direto a sua saúde mental.

A primeira lei trabalhista que visou assegurar a limitação de jornada de trabalho foi promulgada na Inglaterra por intermédio do primeiro ministro Robert Peel, em 1802, basicamente tal norma estimava a limitação de jornada infantil em 12h diárias, além de proibir trabalho noturno. O momento a qual essa lei foi promulgada é descrito por Delgado como a fase das manifestações incipientes ou esparsas, sendo esta uma das quatro fases principais na evolução do direito do trabalho.

A primeira fase terminou em 1848 com um manifesto publicado por Karl Marx e Friedrich Engels, sendo este um manifesto comunista que restou por discutir os direitos do trabalhador. Além desse fator, tivemos ainda em 1848, na França “os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho” (DELGADO, 2019, p.106).

A segunda fase, descrita como a fase da sistematização e consolidação inicia no mesmo período que termina a primeira fase, ou seja, em 1848, sendo os manifestos e resoluções descritas acima o início de tal fase. A segunda fase se estende de 1848 até posteriormente a primeira guerra mundial, adquirindo em 1881 a criação de uma legislação social voltada para a segurança do trabalhador, tal criação foi aderida pelo chanceler alemão Otto von Bismarck. Tal legislação visou a incorporação de apólices de seguros contra acidentes de trabalho, incapacidade, velhice e doenças em favor do empregado.

A terceira fase do direito do trabalho, determinada como a fase da Institucionalização do Direito do Trabalho começa logo após o término da primeira guerra mundial, tendo como marco inicial a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que segundo Romar (2022, p.18)

A criação da OIT fundou-se em razões de segurança, humanitárias, políticas e econômicas. Houve um verdadeiro reconhecimento da importância da justiça social, em contraste com um passado de exploração dos trabalhadores nos países industrializados da época.

Além da Constituição de Weimar, sendo esta última uma das primeiras do mundo a prever direitos sociais, que incluíram direitos relativos aos trabalhadores. Entretanto, dois anos antes da promulgação da constituição de Weimar, foi promulgado em 1917 no México a primeira constituição que visou tratar sobre os direitos trabalhistas.

A fase da Institucionalização do Direito do Trabalho surge justamente no momento em que a os direitos sociais, mais especificamente o direito do trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central, ou seja, “Esse Direito passa a ser um ramo jurídico absolutamente assimilado à estrutura e dinâmica institucionalizadas da sociedade civil e do Estado” (DELGADO, 2019, p.111).

O aprofundamento do constitucionalismo do direito do trabalho ganhou ainda mais espaço nas décadas seguintes a segunda guerra mundial

obtendo as Constituições Democráticas pós-1945, da França, da Itália e da Alemanha em um primeiro momento (segunda metade da década de 1940), e depois, de Portugal e da Espanha (década de 1970), não só incorporariam normas justralhistas, mas, principalmente, diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem. (DELGADO, 2019, p.111).

A quarta e última fase é descrita como Crise e Transição do Direito do Trabalho, situada ao final do século XX e meados do século XXI focado a partir de crises econômicas iniciada entre 1973 e 1974, sendo a crise do petróleo, afetando a higidez do sistema econômico, além de profundas inovações nas questões tecnológicas, “agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima sociedade sem trabalho” (DELGADO, 2019, p.112).

## **2.1 MARCO DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL**

No estado brasileiro, a primeira ideia do que viria ser direito do trabalho foi incorporado de início com a abolição da escravatura, ainda que o motivo que resultou a mesma não derivasse de tal instrumento. Ainda assim, a partir deste momento que se pode discutir a averiguar questões pertinentes à proteção dos trabalhadores.

A abolição da escravidão no Brasil ocorreu de forma muito tardia, haja vista o País ter sido fundado de forma colonial, tendo sua independência com a promulgação de sua primeira constituição em 1824, entretanto apenas em 1888 que ocorre a promulgação da lei Aurea, abolindo tal condição de trabalho escravo e fixando o País em uma função de trabalho derivado do modelo de subordinação já mencionado (YONE, 2011).

O primeiro período significativo para a formação das leis trabalhistas brasileiras vincula ao período entre 1888 a 1930, fixando na primeira fase das Manifestações Incipientes ou Esparsas descrita por Delgado (2019).

No início de tal fase, destaca-se alguns instrumentos legais vindo desse período referente ao direito do trabalho, sendo eles, Decreto n. 439, de 31.5.1890; Decreto n. 843, de 11.10.1890; Decreto n. 1.313, de 17.1.1911; Decreto n. 1.162, de 12.12.1890; além desses instrumentos foram ainda concedidos decreto referente à concessão de férias de 15 dias para os operários ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, vindo logo em seguida à aposentadoria. Além desses avanços trabalhistas na área do direito do trabalho do Brasil, Delgado (2019, p.128) cita ainda alguns exemplos relevante entre o período interposto na primeira fase, quais sejam

o Decreto Legislativo n. 1.150, de 5.1.1904, concedendo facilidades para o pagamento de dívidas de trabalhadores rurais, benefício posteriormente estendido aos trabalhadores urbanos (Decreto Legislativo n. 1.607, de 29.12.1906). O Decreto Legislativo n. 1.637, de 5.1.1907, por sua vez, facultava a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Em 1919, surge a legislação acidentária do trabalho (Lei n. 3.724, de 15.1.1919), acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações. Em 1923, surge a Lei Elói Chaves (n. 4.682, de 24.1.1923), instituindo as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários. Tais benefícios foram estendidos, posteriormente, às empresas portuárias e marítimas pela Lei n. 5.109, de 20.12.1926. Ainda em 1923, institui-se o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto n. 16.027, de 30.4.1923). Em 1925, concedem-se férias (15 dias anuais) aos empregados de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários (Lei n. 4.982, de 24.12.1925). Em 12.10.1927, é promulgado o Código de Menores (Decreto n. 17.934-A), estabelecendo a idade mínima de 12 anos para o trabalho, a proibição do trabalho noturno e em minas aos menores, além de outros preceitos. Em 1928, o trabalho dos artistas é objeto de regulamentação (Decreto n. 5.492, de 16.7.1928). Finalmente, em 1929, altera-se a lei de falências, conferindo-se estatuto de privilegiados aos créditos de “prepostos, empregados e operários” (Decreto n. 5.746, de 9.12.1929)

Outro grande avanço nas questões trabalhistas foi a criação do departamento de estudo do trabalho, advinda pelo decreto n. 2.071, de 5.7.1911, encarregado da informação pública das condições de trabalho.

Em 1912 ainda foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho, durante o 4º congresso operário brasileiro, tal confederação tinha a função de reunir a reivindicações operários, sejam elas, a jornada de trabalho de oito horas diárias, a fixação do salário-mínimo, indenização para acidentes, dentre outros, obtendo isso de forma constitucional apenas em 1934.

Como visto, no estado brasileiro, os direitos trabalhistas começaram a surgir com constituição promulgada em 1891, garantindo apenas em um âmbito genérico a liberdade de trabalho. A partir daí, em 1907 surgiu a criação dos sindicatos e cooperativas, entretanto, a verdadeira evolução em direitos trabalhistas ocorreu em 1930 e 1945 levando em conta que “durante a presidência de Getúlio Vargas que, inspirado na Carta del Lavoro, editada na Itália

quando presidida por Mussolini em 1927, importou o modelo de relações de trabalho ali introduzido” (YONE, 2011, p.3), nesse mesmo sentido menciona Tereza

no Brasil, a jornada de trabalho de oito horas diárias foi prevista pela Constituição Federal de 1934 (art. 121), sendo mantido tal limite em todas as Constituições que se seguiram, e a de 1988, mesmo mantendo a jornada diária de oito horas, inovou ao reduzir a jornada semanal para quarenta e quatro horas (art. 7º, XIII) (2022, p.).

Esse período posterior a 1930, perfaz a Institucionalização do Direito do Trabalho “firmando a estrutura jurídica e institucional de um novo modelo trabalhista até o final da ditadura getulista “(DELGADO, 2019, p.130). Entretanto, como já mencionado, os grandes avanços contidos nesse período se mantiveram até a constituição de 1988.

Como forma de desenvolvimento da política trabalhista, o Estado atual visou a criação de sistema judiciário para dirimir conflitos trabalhistas. Em momento inicial, o referido sistema jurídico seria instaurado pelo decreto nº. 21.396, de 21.3.1932 como uma comissão mista de conciliação e julgamento, entretanto, apenas com o advento da constituição de 1937, se referia a uma Justiça do Trabalho, que alguns anos depois seria introduzida por meio do decreto nº. 1.237, de 1.5.1939, nesse sentido, explica Yone (2011, p.3)

O modelo adotado no Brasil impôs uma constante e permanente intervenção do Estado nas relações de trabalho. Tal interferência foi estendida às entidades sindicais e à solução dos litígios porventura surgidos, culminando na adoção do sistema de solução judicial.

Nessa fase ainda foram editados inúmeros decretos que envolviam uma formação mais ampla dos direitos dos trabalhadores, como no caso do decreto nº 21.186, de 22.3.1932, que visou fixar a jornada de trabalho de oito horas diárias para comerciantes, preceito este que logo após foi introduzido aos industriários, e mais tarde ainda nossa consolidação das leis trabalhistas vinda em 1943 e em nossa constituição atual de 1988.

Dessa forma, surgiu a necessidade de vincular todos estes dispositivos em um único código, abrindo espaço para a CLT (consolidação das leis trabalhistas), passando desde então alguns direitos individuais trabalhistas a elencar no nosso ordenamento jurídico, determinando parâmetro e limites a serem seguidos pelos empregadores, a fim de garantir melhores condições aos operadores, após este marco, com o advento da promulgação da CRFB que passou a vigorar, de forma constitucional direitos garantidos pelos trabalhadores tais como redução da jornada diária de trabalho para 44 horas semanais; criação dos turnos ininterruptos de revezamento com jornada especial de 6 horas diárias; majoração do adicional de horas extras para 50%;

introdução do terço constitucional sobre as férias; criação da licença-maternidade; entre outros de igual relevância. (RODRIGO; MERHEJ, 2016).

Entretanto, desde sua entrada em vigor em 1943 a mesma sofreu inúmeras alterações, inclusive revogações, todavia, sua base original legal continua inalterada (ROMAR, 2022).

Várias dessas alterações prevista na CLT foram resultados da incorporação do novo diploma legal pátrio, a constituição de 1988, que trouxe vários benefícios para o avanço das leis trabalhistas, assegurando a liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais, fixaram reconhecimento e incentivos para a negociação coletiva trabalhista na sociedade civil, aderiu a justiça do trabalho em todo território brasileiro, até mesmo em planos de tribunais regionais, além de discriminar em no artigo 7º de seu texto, direitos básicos dos trabalhadores que visem à melhoria de sua condição social, como o exemplo da limitação da jornada de trabalho em oito horas diária e quarenta e quatro horas semanais.

Mais recentemente ainda, a CLT, sofreu ainda mais alterações com o advento da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, intitulada de reforma trabalhista, segundo descreve Romar (2022), inaugura um novo momento nas relações trabalhistas brasileiras, haja vista as mudanças causadas com o advento da nova lei

Com relação a jornada de trabalho, o texto de reforma trabalhista trouxe certa fragilidade permitindo uma flexibilização da jornada de trabalho, aduzindo dessa forma, por meio de acordo individual, a jornada respeitada de doze horas por dia com trinta e seis horas de descanso, sendo respeitado, no entanto as quarenta e quatro horas semanais. Essa inovação veio por meio do artigo 59-A, todavia, a adesão desse acordo individual somente será permitida para os trabalhadores que gozem de boa saúde.

A redação dada no artigo 59-A se faz inovadora pelo fato de antes da reforma, a jornada prevista em nossa constituição era mensurada em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, assim como prevê o artigo 7º da CRFB. Sobre tal perspectiva menciona Delgado (2019, p.158)

a obsessão em desconectar as regras de duração do trabalho das regras inerentes à saúde e segurança laborativas. Nesta linha, salientem-se: a permissão para a pactuação meramente bilateral da jornada de plantão 12 X 36 horas relativamente às situações que envolvam ambientes insalubres e perigosos

Nesse sentido, salienta ainda a direção contrária a qual a reforma trabalhista seguiu em relação à evolução das normas trabalhistas, chegando ao ponto de flexibilizar questões de relevante valor moral e social, como as leis trabalhistas.

## **2.2 DA NECESSIDADE DA PROTEÇÃO À LIMITAÇÃO A JORNADA DE TRABALHO**

Os direitos trabalhistas inerentes às jornadas de trabalhos baseiam-se principalmente em uma tentativa da proteção da saúde física e mental do trabalhador, haja vista que empregados em condições excessivas de jornadas de trabalhos possuem maiores chances de sofrerem acidente de trabalho por motivo de cansaço tanto físico quanto mental como mencionado por Magro, Coutinho, Blanch e Moré (2014, p.75)

a duração da jornada de trabalho bem como o turno em que esta acontece são considerados indicadores de riscos laborais, já que o período no qual o trabalhador permanece exposto a determinadas condições de trabalho pode influenciar no aparecimento das doenças ocupacionais.

Além da proteção à integridade física do trabalhador também busca-se assegurar a boa produção do empreendimento, uma vez que “o empregado descansado produz muito mais e com melhor qualidade” (ROMAR; LENZA. 2021, p.144).

Haja vista que, nos períodos históricos contado acima, os trabalhadores eram expostos a jornadas de trabalhos de até dezesseis horas seguidas, sendo incorporado apenas como uma ferramenta para realizar sua função enquanto possui condições para tanto, dessa forma as Jornadas excessivas de trabalho além de prejudicar a saúde do empregado também afeta diretamente o mercado de produção, além de provocar ainda uma segregação social, ocasionada pela falta de convívio com entes familiares e lazer diário, nesse mesmo sentido, vê-se que as normas que visam a limitação a jornada de trabalho são consideradas normas de saúde e segurança do trabalho, sendo imprescindíveis para manutenção tanto da saúde física quanto da saúde mental do empregado, motivo pelo qual tais normas são irrenunciáveis (RESENDE, 2020).

Além disso, como sabido, a exposição do empregado a certos ambientes de trabalho é elemento decisivo para configuração de potencial efeito insalubre, vez que, as condições de serviços prestado determina na saúde e integridade física do obreiro, nesse mesmo sentido menciona Delgado

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, (2019, p. 1026).

Entretanto, o conteúdo legal da reforma trabalhista tenta ir ao contrário disto alegando que a duração de trabalho e intervalos não são considerados normas de saúde, higiene e segurança, descrito no artigo 611-B parágrafo único do referido diploma legal.

Cumprе salientar que a elevação ou diminuição da duração do trabalho pelo empregado, atua diretamente na deterioração ou na melhoria na qualidade do serviço que será produzido de forma interna na empresa, podendo assim, ou comprometer ou aperfeiçoar a estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços, ou como menciona Delgado, “a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa” (2019, p. 1027).

Sendo assim, do mesmo modo que o aumento na percepção da duração do trabalho, inclusive com prestações de horas extras, alavanca as probabilidades de ocorrências de acidentes de trabalho, bem como doenças e problemas psicológicos, a diminuição desta jornada de trabalho ocasionará na redução da ocorrência de tais quesitos, vez que, como já mencionado, o trabalho em condições precárias e de longas jornadas impactam diretamente na saúde física e mental do obreiro, podendo comprometer tanto sua integridade quanto a dos demais colegas que estejam envolvidos no serviço.

### 3 DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração de trabalho em nosso ordenamento jurídico brasileiro é um gênero do qual são de espécies, jornada trabalho, horário de trabalho e descanso trabalhista, sendo considerado como duração de trabalho, segundo Calvo (2022), o período que não compreende apenas as horas de serviço prestado pelo empregado em favor do empregador, está duração se estende ao contrato de trabalho, incluindo desta forma domingos, feriados, férias, dentre outros.

Em razão disso, tal conceito possui uma noção mais ampla entre as outras espécies acima, visto que, neste, se é considerado distintos parâmetros de mensuração da duração diária, semanal, mensal e anual, haja vista que, segundo Delgado “a expressão duração do trabalho é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício” (2019, p. 1030).

Outrossim, como já mencionado acima, a limitação à jornada de trabalho constitui um aspecto histórico, advindo de muitas lutas e esforços para conquista dos direitos inerentes a essa limitação. Deste modo, a natureza das normas que versam sobre a duração do trabalho possui fundamentos em três aspectos, sendo eles, aspectos biológicos, sociais e econômicos.

O aspecto biológico está ligado diretamente às condições de trabalho a qual eram expostos os trabalhadores, vez que, as jornadas excessivas provocam fadiga e doenças ocupacionais nos obreiros, o que por si só gera ocorrências de acidentes de trabalhos advindo destas circunstâncias.

Em vista do aspecto social, o afastamento que o obreiro sofria em relação ao convívio com sua família, conseqüentemente levava o mesmo a distúrbios familiares e segregação social. Já em relação ao aspecto econômico, o rendimento do trabalhador, quando colocado em situações de extremo cansaço, em virtude das longas horas trabalhadas, por si só, gera queda na produção do mesmo, sendo menos eficiente devido à exaustão (RESENDE, 2020).

Ainda, cumpro salientar que a consolidação das leis trabalhistas regula a duração do trabalho em um capítulo próprio, sendo o capítulo II, do artigo 57 ao 75. Sendo ainda regularizada também pela nossa constituição Federal em seu artigo 7º inciso XIII.

### **3.1 DISTINÇÃO ENTRE JORNADA DE TRABALHO, HORÁRIO DE TRABALHO E DESCANSO TRABALHISTA**

Superado tal conceito, se torna necessário analisar as espécies das quais o termo Duração do trabalho engloba, sendo a jornada de trabalho, o horário de trabalho e os descansos trabalhistas, vez que, cada uma dessas espécies determina um período de tempo em que o empregado estaria cumprindo a sua Duração diária, semanal, mensal ou anual de trabalho.

O termo jornada de trabalho possui uma expressão com sentido mais estrito do que a duração do trabalho, vez que, quando se é utilizado o termo jornada de trabalho, busca-se delimitar o lapso temporal diário em que o empregado ficou à disposição do empregador, muito embora, a cultura da língua português utiliza este termo de forma equivocada, referindo-se até mesmo ao lapso temporal semanal, um exemplo disso é como o legislador tratou a expressão jornada de trabalho no §2º do artigo 59 da CLT, onde percebe-se que o mesmo usou do termo jornada para tratar-se de um lapso temporal semanal, nesse caso o termo correto a ser utilizado seria o da duração do trabalho, haja vista que o referido termo emprega o conceito amplo que o legislador buscava para redação do referido diploma legal (DELGADO, 2019).

Desta forma, a jornada de trabalho seria o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, tal delimitação está expressa em nova Consolidação das leis trabalhistas em seu artigo 4º “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 1943).

Neste diapasão, conforme entendimento trazido pelo texto supracitado, infere-se que, para a computação do cálculo da jornada, deverá ser levado em conta 03 (Três) elementos, sendo eles, tempo à disposição do empregador (de caráter obrigatório); sobreaviso; e prontidão (RENZETTI, 2021)

Todavia, o cálculo de jornada do empregado não será computado quando, este, mesmo estando dentro das dependências da empresa, estiver em prol de realização de atividade particulares, sem qualquer espécie de demanda por parte do empregador. Desse modo, o período não será incluído na jornada do trabalhador, conseqüentemente não será contabilizado para fins de hora extras (RENZETTI, 2021).

Como visto, ainda que o termo jornada de trabalho seja o tempo em que o empregado se coloca contratualmente à disposição do empregador em um lapso temporal de um dia, considera-se ainda como o tempo da jornada de trabalho diária, os curtos períodos de intervalos intrajornada, ou seja, incluem-se no período de jornada não somente o lapso temporal de labor

do empregado, mas também o tempo tido como contratual que é imposto por lei, ainda que nesse período não ocorra o trabalho em favor do empregador (DELGADO, 2019).

Muito embora, com a nova reforma trabalhista, a lei n. 13.467/2017, a noção de jornada de trabalho ter sido restringida de modo a reduzir a ideia de tempo a disposição do empregador, diminuindo desta forma, o valor do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro (DELGADO, 2019).

O termo horário de trabalho, traduz de uma forma direta, o tempo despendido entre o início e o término da jornada do obreiro, sendo utilizado tanto para critérios de mensuração diária, quanto semanal, assim como está descrito no artigo 7º inciso XIII da nossa carta magna, onde verifica-se uma delimitação de horário de trabalho diário e semanal a ser empregado pelo funcionário, de tal forma que compreende a somatória de horas entre o início e o término da jornada, incluindo os intervalos concedidos por lei, como os intervalos intrajornadas (RENZETTI, 2021)

Anteriormente em nossa CLT, no seu artigo 74 estabelecia a obrigatoriedade de uma publicação do horário de trabalho dos funcionários em lugar bem visível no âmbito do estabelecimento, demonstrando dessa forma o início e o término da jornada que se daria aos obreiros (DELGADO, 2019). Todavia, com a nova redação dada ao mencionado artigo pela lei n. 13.874 de 2019, passou a prever apenas a necessidade de uma anotação do horário de trabalho em registro de empregados, deixando de ser necessários a obrigatoriedade de aplicar o horário de trabalho dos obreiros em local visível (SANDES, 2020).

Outro ponto importante trazido pela lei n. 13.874 de 2019, é que nos estabelecimentos que possuem mais de 20 (vinte) empregados, será obrigatório o registro da hora de entrada e saída desses funcionários, bem como, será obrigatório tal registro se o trabalho for executado fora do estabelecimento empresarial.

Em relação aos descansos trabalhistas, o mesmo constitui um gênero do qual do são espécies os intervalos, os repousos (remunerados ou não) e as férias, cada uma dessas espécies possuem natureza de obrigatoriedade, vez que, estão vinculados em dispositivos legais que concedem ao obreiro tal direito (REZENTTI, 2021).

Visto isso, como já mencionado anteriormente, os descansos trabalhistas possuem caráter de normas de saúde pública, justamente por essa razão que são consideradas normas imperativas de natureza obrigatória, neste mesmo sentido menciona Resende (2020, p. 489)

Dessa forma, pelo seu caráter de normas de saúde pública, as normas relativas a intervalos e descansos trabalhistas são normas imperativas, razão pela qual, consoante a jurisprudência que se consolidou no âmbito do TST, são

inderrogáveis pela vontade das partes e, inclusive, como regra, até pela negociação coletiva

Nessa vertente, em razão de sua natureza obrigatória, os descansos trabalhistas não podem ser trocados por uma remuneração, ainda que maior do que o valor normal da hora, assim, o pagamento dessas horas devidas de descansos não elimina do empregador a infração administrativa cometida, salvo nas hipóteses em que a lei expressamente autoriza a indenização do intervalo não concedido (RESENDE, 2020).

Outrossim, ainda que o pagamento indenizatório não possua efeito como uma moeda de troca para não concessão dos descansos trabalhistas, caso o empregado tenha seu horário de descanso suprido, total ou parcialmente, implica na indenização do horário suprido com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, além de reflexos de férias com 1/3, 13º salário, recolhimento de FGTS, INSS, dentre outros adicionais (REZENTTI, 2021).

Os intervalos concedidos aos obreiros, nada mais são do que pequenos períodos de tempo que o empregado não estaria aguardando nem executando ordens, sendo um momento destinado ou para o descanso do empregado, ou para alimentação do mesmo, o que favorece a menor rigidez no ambiente empregatício e menos riscos de doenças ocupacionais.

Estes períodos destinados a repouso ou alimentação ao longo da jornada podem se dar de duas formas, conhecido como intervalo intrajornada ou intervalos interjornadas.

Segundo Sandes (2020, p.136) “O intervalo intrajornada é aquele concedido pelo empregador durante a jornada de trabalho. Esse intervalo, em regra, não é computado na jornada como tempo trabalhado pelo empregado”, desta forma, nesta modalidade de descanso trabalhista, o intervalo intrajornada, é devido ao empregado, no período mínimo de 1 (um) hora e de no máximo 2 (dois) horas, quando o trabalho contínuo exceder a duração de 6 (seis) horas, ou, caso o labor não exceda às 6 (seis) horas contínuas, será obrigatório, entretanto, um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração exceder a 4 (quatro) horas, tal imposição está prevista na CLT em seu artigo 71.

Em relação a duração mínima de um intervalo concedida ao obreiro, o §3º do artigo 71 dispõem sobre uma possibilidade onde o empregador poderá reduzir os intervalos concedidos desde que atenda os seguintes requisitos, autorização administrativa, atendimento pelo estabelecimento das exigências sobre organização de refeitório e ausência de realização de horas extras pelos trabalhadores

Ainda sobre isso, nota-se que o referido diploma legal não determina o período em que o intervalo deva ser utilizado ao longa da jornada de trabalho, todavia, a jurisprudência não admite a concessão de tal benefício apenas ao final da jornada do empregado, visto que, quando se é utilizado dessa maneira se é retirado deste benefício trabalhista sua principal essência, que é assegurar a saúde física e mental do trabalhador, neste mesmo sentido está o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. INTERVALO INTRAJORNADA. MOMENTO DE CONCESSÃO. O intervalo intrajornada tem por objetivo proteger a saúde e a segurança do empregado, porquanto propicia ao empregado tempo para alimentação e descanso. Entretanto, esse objetivo não será alcançado se o intervalo for concedido no início ou ao final da jornada de trabalho. Dessa forma, a concessão do intervalo intrajornada no início ou ao final da jornada de trabalho equivale à sua não concessão, sendo devido o pagamento do período na forma prevista na Súmula 437, I e III, desta Corte. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 100369820175150152, Relator: Alberto Bastos Balazeiro, Data de Julgamento: 02/02/2022, 5ª Turma, Data de Publicação: 04/02/2022)

Como visto acima, os intervalos intrajornadas constituem caráter obrigatório e, em regra, não podem ser trocados por uma remuneração ao empregado, salvo disposição de lei em contrário, no entanto, os intervalos intrajornadas concedidos aos obreiros não integram o cálculo da jornada, razão pela qual, os mesmos não possuem natureza remuneratória.

Todavia, em caso de intervalos intrajornadas concedidos ao operário pelo empregador que não estão previstos em lei, constituem, conforme súmula 118 do TST, tempo à disposição do empregador, podendo ser remunerado como horas extraordinárias caso seja concedido ao final da jornada de trabalho (RESENDE, 2020).

Os intervalos interjornadas, são aqueles concedidos ao empregado entre o fim de uma jornada e o início de outra, esse período de descanso, segundo o artigo 66 da CLT deverá ser de no mínimo 11 horas, iniciando a contagem deste período de descanso assim que o empregado cessa o período de labor.

Inclui-se no cálculo de intervalo interjornadas, o repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas que o empregado tem direito, assim, ressalta-se que além do repouso semanal concedido, o mesmo deve ser cumulado com o intervalo interjornada, sendo um descanso de 11 (onze) horas (concedidos pelo intervalo interjornada) mais um descanso de 24 (vinte e quatro) horas (referente ao repouso semanal), de forma a totalizar um repouso de 35 (trinta e cinco) horas (MARTINS, 2023).

Deste modo, havendo o desrespeito quanto a essa regra, o empregado terá direito a percepção das horas suprimidas como adicional de horas extras, neste sentido, está o entendimento do TST por meio da súmula 110 (REZENTTI, 2021).

Em sentido semelhante menciona Sandes (2020, p.137)

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66, da CLT, acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4, do art. 71, da CLT, e na Súmula 110 do TST, devendo-se pagar apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, embora existam vozes eruditas em sentido contrário.

Dessa forma, ainda que o intervalo interjornada também não possua uma natureza remuneratória, será passível de indenização caso não haja a prevalência de tal direito.

Os repousos semanais obrigatórios, diferente dos intervalos interjornadas e intrajornadas, possuem uma natureza remuneratória, ainda que não estejam à disposição do empregador. Sandes (2020, p.137), define os repousos semanais

como um direito do empregado assegurado constitucionalmente, compreendido como o período semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente os domingos, no qual o empregado descansa sem prejuízo da sua remuneração. Encontra-se respaldado no art. 7º, XV, da CF/88

Como já empregado, os repousos semanais são concedidos de forma semanal, ou seja, caso o período de descanso seja concedido em um lapso temporal superior a 7 dias, acarretará na violação de norma constitucional, importando no seu pagamento em dobro (SANDES, 2020).

A regra imposta para concessão do descanso semanal é que ele deve se dar preferencialmente nos domingos, sendo excepcional o trabalho aos domingos e folgas em outros dias da semana (RENZETTI, 2021).

Todavia, mesmo que descanso semanal seja, em regra, remunerado, este pagamento poderá não constar para o obreiro em caso em que o mesmo não cumpre a jornada de trabalho de modo integral, ou seja, casos em que o empregado falte ou chegue atrasado ao serviço de forma injustificada (SANDES, 2020).

Outro ponto importante a se destacar é as horas extras que forem habitualmente prestadas pelo funcionário, irão integrar no cálculo do repouso remunerado, ou seja

o salário mensal do empregado já remunera os DSRs, porém o faz em relação à jornada normal de trabalho (8h/dia, 44h/semana, 220h/mês, ou outra fixada por lei ou contrato). Desse modo, se o trabalhador presta horas extras habitualmente, prática infelizmente tolerada no Brasil, deverá ocorrer a

integração deste valor na remuneração dos DSRs, o que se faz mediante cálculo separado, tendo em vista que os DSRs relativos ao salário normal já estão embutidos neste (RESENDE, 2020, p. 510)

Já em relação às férias, como os demais outros descansos trabalhistas, visam a melhora na condição social e profissional do empregado, por essa razão que ela também deve ser retida como norma de saúde pública.

Este direito está retido no artigo 7º, inciso XVII, no qual prevê o gozo de férias de forma anual, que também possui caráter remuneratório (RESENDE, 2020).

### **3.1.1 TEORIA RELATIVA À JORNADA DE TRABALHO**

Em relação a formação da jornada existe a necessidade de se averiguar, no contexto legal, critérios básicos de fixação de jornada, sendo estes utilizados para o cálculo da extensão da jornada de trabalho, delimitando o tempo que será computado para a aquisição de horas devidamente trabalhadas, sendo três critérios, tempo efetivamente laborado, o tempo a disposição no centro de trabalho e o tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência.

Além desses três critérios, existem ainda outros dois regidos por norma especial que se aplicam a certas categorias profissionais, sendo eles o critério do tempo prontidão e o do sobreaviso, que não fazem parte do objeto de estudo desta monografia (DELGADO, 2019).

O tempo efetivamente trabalho leva em conta apenas o período em que o trabalhador estaria efetivamente trabalhando, excluindo desta forma a disposição ao empregador na forma de jornada de trabalho, haja vista que “exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador” (DELGADO, 2019, p.1033). Entretanto, tal critério tende a ser rejeitado pela norma jurídica brasileira, haja vista que o risco empresarial se estenderia aos operários, vez que os salários dos mesmos estariam vinculados pelo real trabalho prestado, além deste fundamento, a própria CLT rejeita tal critério por determinar em seu artigo 4º que o tempo a disposição do empregador se qualifica como hora trabalhada.

Sob essa perspectiva menciona Resende (2020, p. 408)

Com efeito, não seria razoável que o empregado ficasse à mercê do empregador aguardando o momento em que este lhe exigisse a prestação

efetiva de serviços, e só recebesse a contraprestação pelo tempo trabalhado. Como visto em lições anteriores, cabem exclusivamente ao empregador os riscos do empreendimento (inclusive os decorrentes do próprio contrato de trabalho – art. 2º da CLT), razão pela qual a obrigação principal do empregado é colocar à disposição sua energia de trabalho, ao passo que ao empregador cabe, principalmente, remunerar o empregado pela disponibilização desta energia de trabalho.

Mesmo tal critério possuindo uma rejeição de forma direta na CLT, sua rejeição não é absoluta, visto que, “a lei brasileira admite o sistema de cálculo salarial estritamente por peça (respeitado o mínimo legal a cada mês: art. 7º, VII, CF/88; art. 78, CLT), em que se computa o valor do salário segundo o total da produção efetivada pelo trabalhador”. (DELGADO, 2019).

No segundo critério se encontra o tempo à disposição do empregador, onde se considera que, mesmo não prestando o labor direto para o empregador, o simples fato de estar a disposição do mesmo, resulta na composição da jornada.

Deste modo, mesmo que o empregado esteja sem prestar qualquer tipo de trabalho em favor do empregador, impõem a obrigação do empregador a adimplir o obreiro pelo tempo residual em que o mesmo esteve à disposição, existindo apenas como exceção a esta regra, o trabalho intermitente (RESENDE, 2020).

Tal critério é dito como regra padrão para a composição da jornada de trabalho (artigo 4º, caput, CLT). Em razão disto considera-se este critério, além do tempo efetivamente trabalhado o tempo a disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Todavia no tempo à disposição do empregador se engloba outros dois lapsos temporais além dos já considerados, sendo eles, a transição de deslocamento entre a portaria da empresa e o local de trabalho, e o tempo residual constante de cartão de ponto. (DELGADO, 2019).

O residual constante no cartão de ponto poderá ser alocado como horas extras, caso, o limite residual de cinco minutos, previstos em lei, seja superado, de tal modo que “todo o tempo será considerado como hora extraordinária, inclusive os cinco minutos inicialmente irrelevantes” (RESENDE, 2020, p. 417).

Por último critério se faz o tempo de deslocamento, desta forma, considera-se componente de jornada o tempo necessário entre a transição da residência até a empresa e vice-versa, período este em que não se possui efetiva prestação de serviço, de modo que o entendimento atual é de que tal regra aplica-se ao direito acidentário do trabalho e ao direito material do trabalho brasileiro (DELGADO, 2019).

Mesmo não sendo uma regra para a fixação das jornadas trabalhadas, tal requisito passa a ser considerado em outras situações, como por exemplo na legislação acidentária do trabalho.

Desta maneira, com base nos três critérios mencionado acima se torna possível a qualificação do tronco básico formado na jornada de trabalho, desta forma compreende um troco básico de formação de jornada, além dos critérios já mencionados, alguns componentes suplementares necessários para sua fixação (DELGADO, 2019).

Pelos componentes suplementares, considera-se os demais períodos em que o empregado estaria à disposição (seja plena ou parcial) do empregador, executando ou aguardando ordens, como visto nos critérios acima mencionados.

São componentes suplementares da jornada de trabalho todos os demais períodos trabalhados ou apenas à disposição plena ou mesmo parcial do empregador reconhecidos pelos critérios de composição de jornada que caracterizam o Direito do Trabalho do País e que não se situam dentro das fronteiras do horário de trabalho primitivo obreiro. (DELGADO, 2019, p.1043).

Em vista dos componentes suplementares, considera-se integrante, como parte da jornada, as horas extraordinárias, o tempo residual à disposição lançado nos cartões de ponto, o período necessário de deslocamento interno, o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso (DELGADO, 2019).

No entanto, Delgado (2019), reconhece ainda outro instituto como forma singular integrante da jornada de trabalho, que seria o intervalo remunerado, nesse sentido menciona

Tais intervalos são elementos acidentais na composição da jornada de trabalho, cuja incidência resulta do exercício do trabalho pelo obreiro em certas atividades ou circunstâncias especiais. Como já exposto, esses lapsos temporais (em geral de curta duração) não são tempo laborado nem tempo à disposição do empregador, mas integram plenamente, por força de norma jurídica, a jornada laborativa obreira (DELGADO, 2019, p. 1043).

Todavia, os intervalos que possuem caráter de não remunerados não integram a singularidade descrita por Delgado, visto que, os mesmos, em razão de sua natureza não remuneratória, não fazem parte, de qualquer forma, da jornada laborativa imposta ao empregado, sendo os casos dos intervalos previstos no artigo 71 da CLT.

### **3.1.2 MODALIDADES DE JORNADAS**

Tendo em vista a necessidade da regulamentação de uma lei federal para limitar a jornada de trabalho, vislumbra-se do mesmo modo, uma necessidade de controle, ou

fiscalização sobre essas horas que estão sendo prestadas pelos obreiros, caso contrário, se torna impossível delimitar a presença de horas extras prestadas pelos empregados (RESENDE, 2020).

Noutra banda, a presença de fiscalização do empregador se torna requisito distintivo para averiguação das horas prestadas pelos obreiros entre as jornadas laborativas, visto que, “Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por esse motivo é insuscetível de propiciar aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 1063).

Existem duas modalidades voltadas ao controle de jornada, sendo as jornadas controladas e as jornadas não controladas. As jornadas controladas são aquelas em que o horário de trabalho do empregado é submetido a uma fiscalização, de modo a verificar o lapso temporal de labor prestado pelo obreiro no decorrer da jornada, deste modo podendo ensejar em prestação de horas extras.

Por outro lado, nas jornadas não controladas não é possível a verificação de aplicação ou não das horas extraordinárias, em vista do horário de trabalho não ser fiscalizado, não se podendo auferir a precisa duração do trabalho no caso concreto (DELGADO, 2019).

Nas modalidades de controle, a regra geral é da prevalência da jornada controlada, haja vista que, apenas neste tipo de jornada, se pode verificar a real percepção de duração do trabalho. No âmbito da CLT, a obrigatoriedade desta modalidade está descrita no §2º do artigo 74, onde estabelece

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

(...)

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

(...) (BRASIL, 1943)

Todavia, ainda que o referido dispositivo refere-se apenas aos estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, onde o registro de ponto se torna obrigatório, os estabelecimento com até 20 (vinte) trabalhadores não são excluídos desta norma, visto que

Não obstante exista presunção de ser controlada a jornada laborativa obreira, não estabelece a lei procedimentos especiais para esse controle quando se tratar de trabalho interno a pequeno estabelecimento empresarial (até dez trabalhadores — § 2º do art. 74, CLT). A razão é meramente prática, visando a simplificar as exigências administrativas sobre o pequeno empresário. Contudo, esta simplificação de procedimentos não elide a presunção jurídica de jornada controlada incidente em tais casos

Em contrário sensu, as jornadas não controladas, por não possuírem a aplicação de uma fiscalização, não incidem na prestação de horas extraordinárias. Nesta senda, quando se fala em jornada não controlada, em razão da falta de controle pelo empregador, não há o que se falar em controle de jornada (RESENDE, 2020).

Importe frisar que, ainda que a jornada controlada seja a regra geral, a norma vigente admite, em alguns casos, a não abrangência do controle de jornada, sendo o caso dos empregados que exercem atividade externa incompatível, os gerentes e os empregados em regime de teletrabalho (RESENDE, 2020).

### **3.1.3 JORNADA PADRÃO DE TRABALHO**

Como já mencionado, tanto a constituição quanto a CLT preveem em seus artigos que a jornada de trabalho não será superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, sendo facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, CF). Deste modo, “Quando se excede a duração da jornada normal, o empregado tem direito à percepção da hora extra” (NETO, 2018).

No direito Juristrabalista brasileiro, está delimitação trazida na carta magna constitui como regra a fixação da jornada, todavia, existem certos tipos de categorias que possuem um regime diferenciado de labor diário e semanal, sendo expressamente previsto em lei própria.

A duração mensal do trabalho prestado pelo obreiro é de 220 (duzentos e vinte) horas, neste contexto, se torna ineficaz normas jurídicas heterônoma ou autônoma de labor que ultrapassem esse teto mensal estabelecimento, ou seja, ainda que o ocorra um extrapolamento diário de 8 (oito) horas, ou semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, tal medida poderá ser válida desde que mediante regime compensatório de horários de trabalho, no entendo, deverá respeitar o limite de 220 (duzentos e vinte) horas mensais (DELGADO, 2019).

#### 4 DAS JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS

Horas extras nada mais é do que o período de tempo a mais em que o empregado se coloca à disposição do empregador, ou seja, o lapso temporal que ultrapasse a jornada padrão de trabalho (fixada no artigo 7º, inciso XVI, CF/88), ou aquela decorrente de contrato empregatício, em outras palavras “é a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta” (DELGADO, 2019, p. 1087)

Sob essa lógica, vislumbra-se que o legislador, em se tratando de horas extras, assegurou uma limitação a mesma, de forma a não ultrapassar o limite legal além de colocá-la num patamar de eventualidade, a fim de afastar seu uso habitual, (MELO; AUREA 2016).

Sob essa perspectiva, nota-se que o adicional de horas será, em regra, devido quando utilizado pelo trabalhador em prol de seu serviço, de modo que “Toda jornada extraordinária (exceto a resultante de regime de compensação) cumprida pelo obreiro no contrato será devida com sobre remuneração específica, o adicional de horas extras” (DELGADO, 2019, p.1103).

Deste modo garante ao empregado uma efetiva qualidade de trabalho com durações de início e término de serviço fixados num ponto específico, considerado pela doutrina como sendo a jornada normal máxima, a mesma que está disposta no artigo 7º, inciso XIII, da CRFB. Entretanto com o advento da reforma trabalhista instituída em 2017, ela possibilitou uma maior flexibilização da jornada trabalhista, de modo a que não se torne necessário a intervenção do sindicato da categoria para a realização do mesmo, estando sujeito ao pacto apenas o empregado e o empregador, todavia, essa flexibilização trazida pela reforma não alterou a limitação semanal, e tal pouco a limitação relativa às horas extras, de modo a apenas possibilitar o reajuste destas horas em determinados dias (NETO, 2018).

Tal reajuste pode ser flexibilizado pela supressão do trabalho em determinado dia e realoca-la de forma distribuída nas jornadas de trabalho dos dias seguintes, sob esse ponto, explica Tereza

A jornada normal máxima é fixada tanto em razão do dia de trabalho como em relação ao total das horas na semana. Tal previsão do texto constitucional caracteriza maior flexibilização das jornadas de trabalho, permitindo, por exemplo, a supressão do trabalho aos sábados, com a distribuição do total de horas semanais entre segunda-feira e sexta-feira (o empregado deixa de trabalhar aos sábados, e as quarenta e quatro horas semanais são distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, em regime de compensação) (2022, p.150).

Sendo assim, as principais formas de flexibilização da jornada vigente na reforma são pelo acordo de compensação de horas e o banco de horas, porém a não utilização destes institutos não exclui a obrigação do pagamento das horas extras devidas quando não utilizados, destacando que, conforme Sandes “com a Reforma Trabalhista, torna-se possível o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês” (2020). Vale mencionar que em caso de eventual rescisão do contrato trabalhista sem que tenha havido a compensação integral das horas suplementares as mesmas serão devidas calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

A forma de compensação de jornada encontra respaldo na súmula 85 do TST, sendo formada em acordo individual escrito e somente admitindo a compensação semanal de jornada, todavia, este entendimento descrito na súmula 85 do TST foi alterada pela reforma trabalhistas, vislumbrando agora que a compensação de jornada poderá ser feita mediante acordo individual tácito ou escrito, e admitindo a forma de compensação no mês (SANDES, 2020).

Já o instituto do banco de horas se forma por acordo ou convenção coletiva de trabalho, devendo ser utilizado as horas acrescidas, dentro de um prazo máximo de um ano, sendo mais vantajoso para a empresa, visto que, não terá de arcar com os custos referentes às horas extras prestadas (SANDES, 2020).

Vislumbrando ainda a qualidade de limite legal de horas extras, destaca-se que o artigo 59 da CLT determina a fixação de 2 horas diárias para qualidade de sobrejornada, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (RESENDE, 2020).

Desde modo, horas complementares se funda na ideia do empregado se dispor a serviço de seu empregador horas que ultrapassem o limite legal, que em regra é de 8 (oito) horas diárias, de modo a prestar seu labor por um período a mais do dia sob o devido pagamento acrescido de 50% de suas horas normais. Todavia, apesar de serem limitadas a duas horas diárias, a horas extras que ultrapassem esse limite também deverá ser indenizada, sob pena do empregador enriquecer ilícitamente à custa de seu empregado (SANDES, 2020).

Destaca-se que a prestação de horas suplementares possui natureza eventual, desse modo sendo legal sua utilização apenas em determinados momentos, quando necessário, porém, a utilização destas horas complementares de maneira habitual configura na integralização das horas suplementares ao salário do empregado, acrescidos além do 50% do valor normal mais as demais verbas trabalhistas que incidem no cálculo (SANDES, 2020). Nesse mesmo sentido aponta Tereza

As horas extras habitualmente recebidas pelo trabalhador integram seu salário para todos os efeitos legais, refletindo em parcelas trabalhistas (13º salário — Súmula 45, TST, férias, FGTS, DSR, aviso prévio), nas gratificações semestrais (Súmula 115, TST), na indenização por tempo de serviço (Súmula 24, TST) e em parcelas previdenciárias (salário de contribuição). (2022, p.160).

Assim sendo, os cálculos referentes aos direitos trabalhistas serão contados juntamente das horas extras habituais independentes das limitações previstas no artigo 59 da CLT.

Importante ressaltar, porém, 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 (OJ SDI-1 394, TST). (TEREZA, 2022, p.160)

Todavia, caso não haja esta habitualidade das horas complementares à jornada máxima, não há o que se falar na integralização dessas parcelas no salário do empregado.

As horas extras prestadas pelos empregados tem caráter de salário condição, visto que as mesmas estão sujeitas a condição de prestar horas além da máxima efetivada em contrato para seu recebimento, conforme este contexto, segundo o disposto na súmula 291 do TST.

As verbas trabalhistas quando prestadas com habitualidade pelo empregado, se suprimidas total ou parcialmente pelo empregador por pelo menos um ano, gerará ao empregado o direito a indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas.

Assim, conforme súmula 264 do TST “a remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa” (Súmula 264, TST), nesse sentido, explica Delgado “isso significa que a base de cálculo da remuneração da sobrejornada já incluirá outros adicionais recebidos pelo obreiro” (2019, p.1104)

#### **4.1 Das Horas Extras nos Comércio de Supermercados no Município de Rubiataba**

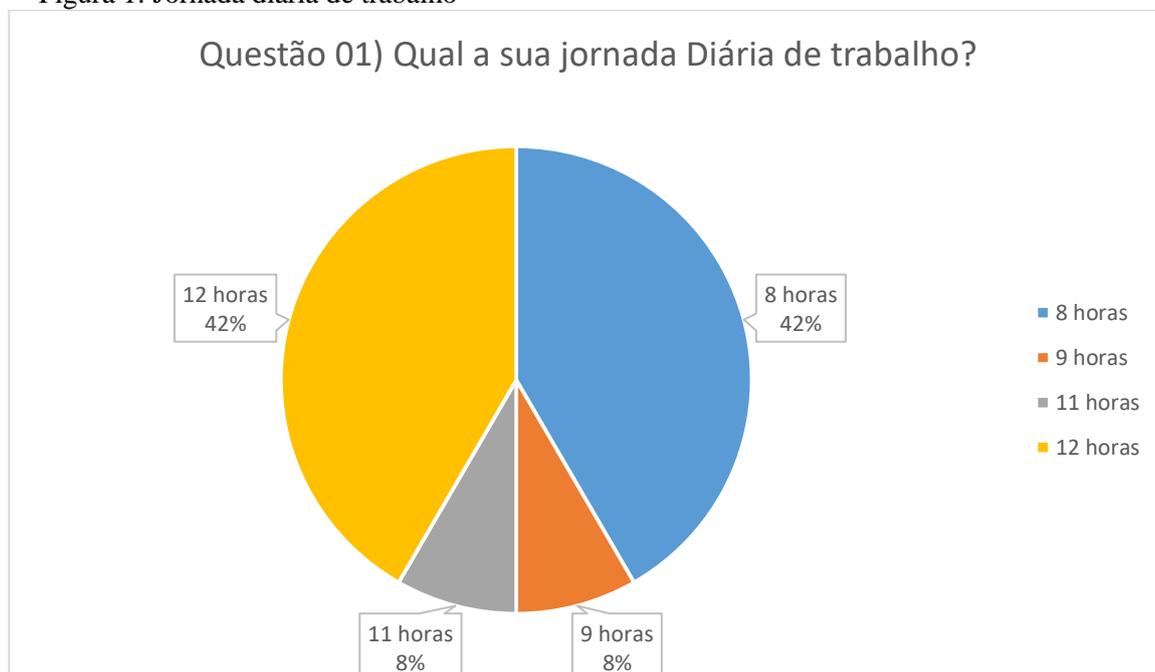
Como já mencionado acima, as horas extras serão devidas na proporção em que o empregado extrapolar a sua jornada normal de trabalho, ficando à disposição do empregador por um período prolongado além da sua jornada convencional. Este instituto poderá ser devido tanto em forma de compensação de jornada, quanto em forma de banco de horas, todavia, a regra quanto a prestação de horas extras é o seu adimplemento com o devido acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor normal da hora.

Para o entendimento sobre a percepção de horas extras nos supermercados de Rubiataba-GO, foi realizada uma pesquisa nos referidos estabelecimentos da região, empregando um questionário aos funcionários para obter o conhecimento acerca da realidade das jornadas de trabalhos efetuadas pelos empregados ali regidos, ainda, para melhor compreensão, foi aplicado também um questionário para o empregador, a fim de verificar a perspectiva dos dois lados

É imperioso registrar que dentre os 21 (vinte e um) supermercados que seriam objeto de pesquisa, apenas 5 (cinco) deles decretaram autorização para tanto, todavia sem a devida permissão para mencionar nomes ou quaisquer tipos de elementos que evidenciem o supermercado pesquisado.

Em primeiro momento era questionado ao empregado sobre a duração de sua jornada diária, de modo a se averiguar se o labor diário estava ultrapassando a margem estabelecida pelo artigo 7º, inciso XVI, CF/88, assim, pode-se verificar o percentual de resposta obtida pelo gráfico demonstrado abaixo:

Figura 1: Jornada diária de trabalho



Fonte: próprio autor com base no levantamento de dados da pesquisa.

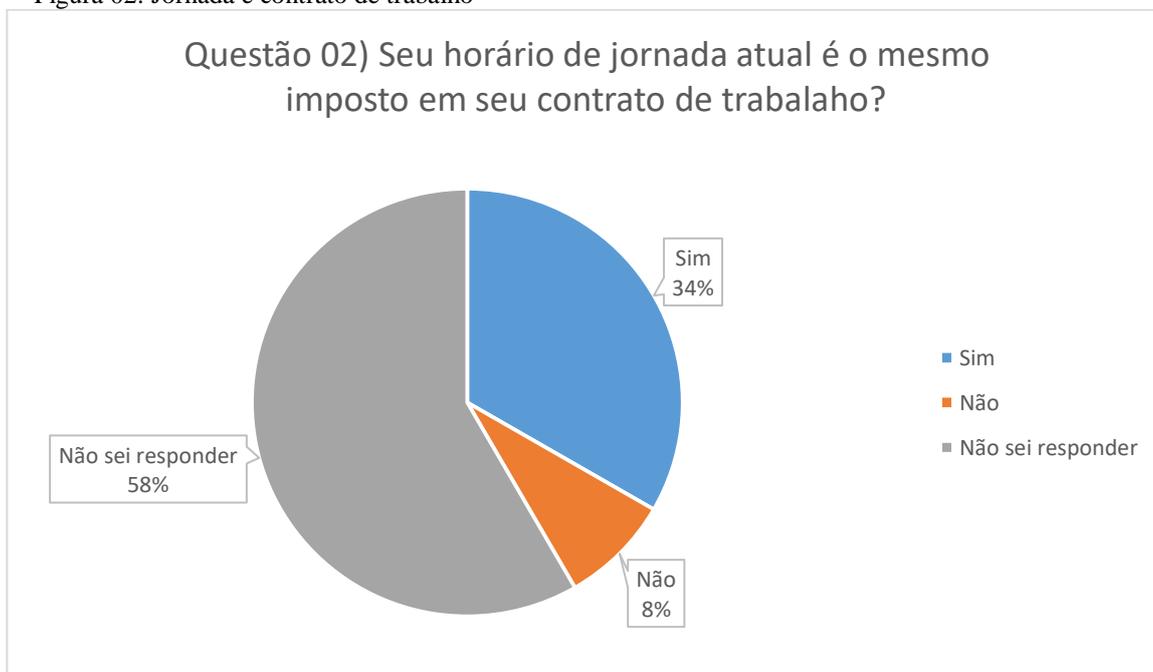
Deste modo, como se pode perceber, menos da metade dos funcionários entrevistados nestes 5 (cinco) estabelecimentos, possuem uma jornada diária de 8 (oito) horas, assim como dispõe a norma padrão. Em contrapartida, verifica-se que nos demais comércios, os empregados estão sendo submetidos a jornadas que, além de ultrapassar o limite legal, ultrapassam ainda

(alguns deles) o limite de prestação das horas extras, incorrendo alguns funcionários em 4 horas extras diárias além do limite legal previsto em lei.

Ainda sobre isso, nota-se que, nos 8% (oito por cento) de funcionários que prestam 9 (nove) horas por dia, ainda que essa prestação não ultrapasse o limite legal de 2 (dois) horas extras, o fato desta prestação de horas suplementar se dar de forma reiterada, torna essa percepção ilícita.

Noutra banda, convém esclarecer ainda se o período trabalhado pelo empregado é o mesmo período que está disposto em seu contrato de prestação de serviço, haja vista que a prestação de jornada efetuada pelo empregado deve ser a mesma a qual ele está submetido. Assim nota-se o percentual de resposta relativa a imposição da jornada no contrato de trabalho no quadro abaixo:

Figura 02: Jornada e contrato de trabalho

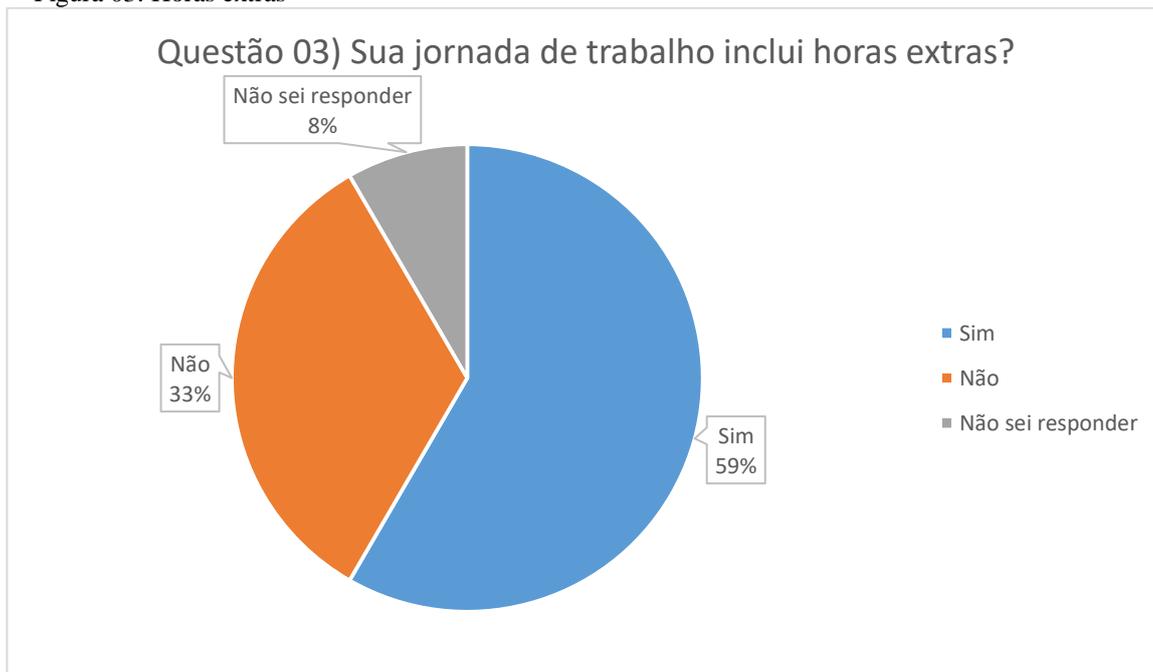


Fonte: próprio autor com base no levantamento de dados da pesquisa.

Deste modo, pode se perceber que existe uma falta de informação muito grande por parte dos funcionários com relação ao seu contrato de trabalho, haja vista que mais da metade não sabem precisar o quantitativo de horas trabalhadas que se encontra em seu contrato empregatício, ocorrendo apenas de uma pequena parcela afirmar que sua jornada laborada não é a mesma disposta em seu contrato.

Ainda, por meio do questionário entregue ao funcionário, buscou verificar se o empregado presta horas extras, em favor do empregador, sendo verificado o resultando no gráfico abaixo:

Figura 03: Horas extras



Fonte: próprio autor com base no levantamento de dados da pesquisa.

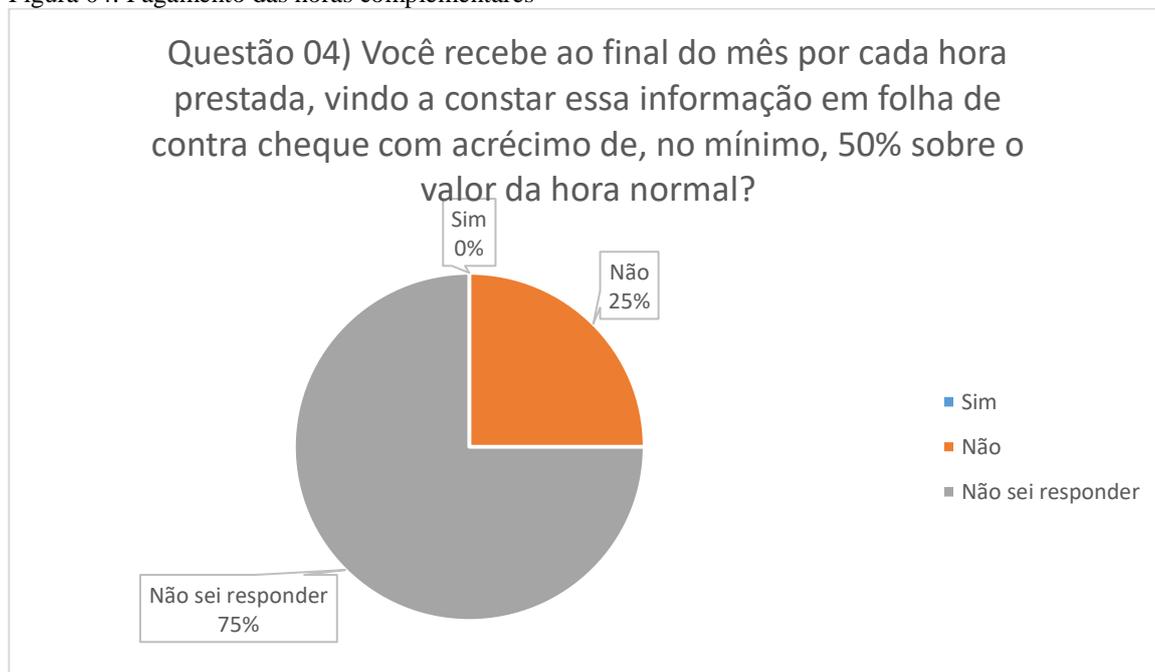
Em vista disso, percebe-se que uma grande maioria, 59% (cinquenta e nove por cento), incorre na percepção de horas extras dentro dos supermercados de Rubiataba-GO, razão pela qual as mesmas deveriam ser adimplidas com adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, ou então compensar essas horas que extrapolam o valor da jornada máxima, concedendo aos funcionários a compensação de jornada ou o instituto do banco de horas.

Todavia, nota-se por meio do gráfico 1, que a maioria dos funcionários já possuem um regime de horas diárias que extrapolam o limite máximo imposto, desta forma, a prestação dessas horas que extrapolam o limite legal imposto acarreta no efeito da integralização das horas extras ao salário dos empregados, de forma que, estas horas serão incluídas no cálculo das demais verbas trabalhistas que recaem sobre o funcionário. Esta incidência ocorre não apenas por haver a prestação de horas suplementares na empresa, mas pelo fato dessas horas serem ministradas de forma reiterada, como parte integrante do labor diário.

Após essa verificação, e pela existência da prestação de horas extraordinárias, busca-se averiguar se o pagamento dessas verbas trabalhistas está sendo realizado, além de verificar se está sendo feito da forma correta, visto que, como já dito, o pagamento das horas extras possui caráter especial e é regido de forma diversa da prestação da hora normal.

Assim sendo, com base na pesquisa feita, verifica-se o percentual do pagamento das horas extras no gráfico abaixo:

Figura 04: Pagamento das horas complementares

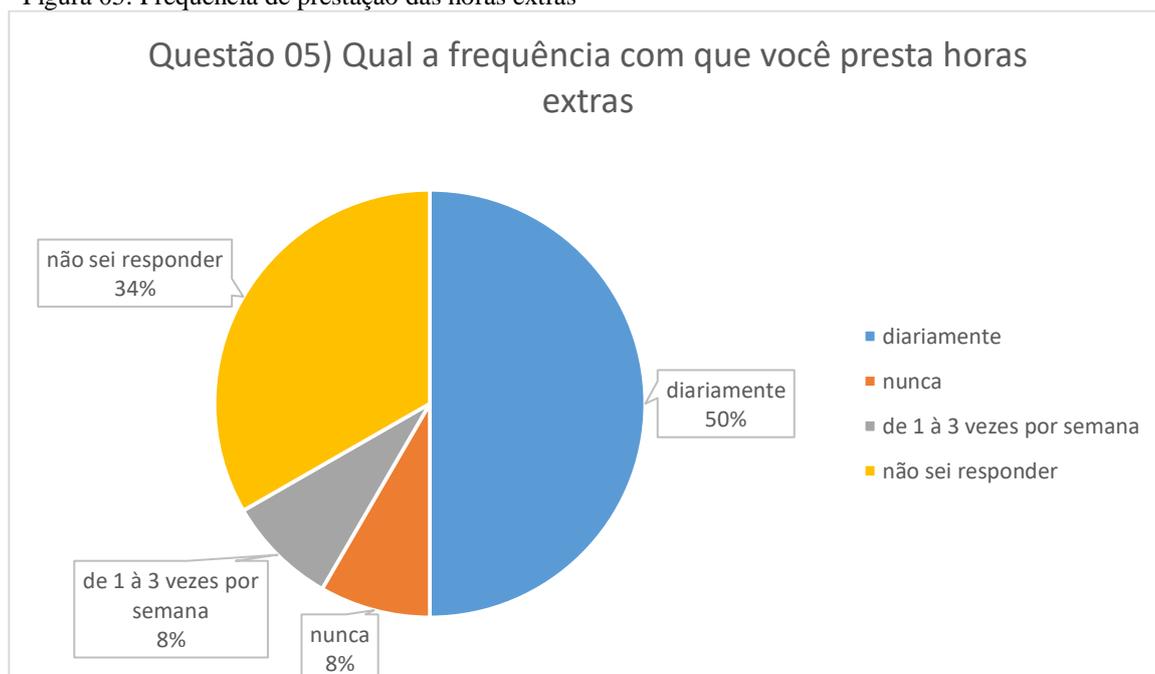


Fonte: próprio autor com base no levantamento de dados da pesquisa.

Neste, pode-se perceber que, a maioria dos funcionários não sabem precisar se as horas extras prestadas por eles estão sendo pagas, vislumbrando assim, uma falta de informação muito grande por parte dos empregados. Todavia, destaca-se ainda que 25% (vinte e cinco por cento) das pessoas que responderam, alegam não receber esse pagamento de horas extras com o devido acréscimo, o que por si só, gera indenização ao funcionário sobre a prestação dessas horas suplementares.

Neste deslinde, busca-se entender ainda a frequência com que os funcionários operam na realização de horas extras, sendo este um tópico decisivo para se apontar a existência ou não da integralização das horas extras nos salários dos obreiros, visto que, estas apenas irão integrar ao salário quando as horas extras forem praticadas de forma reiterada (o que pelo gráfico 1 já se pode constatar que a maioria dos funcionários incorrem neste instituto). Com base nessa premissa verifica-se o percentual de resposta obtido:

Figura 05: Frequência de prestação das horas extras

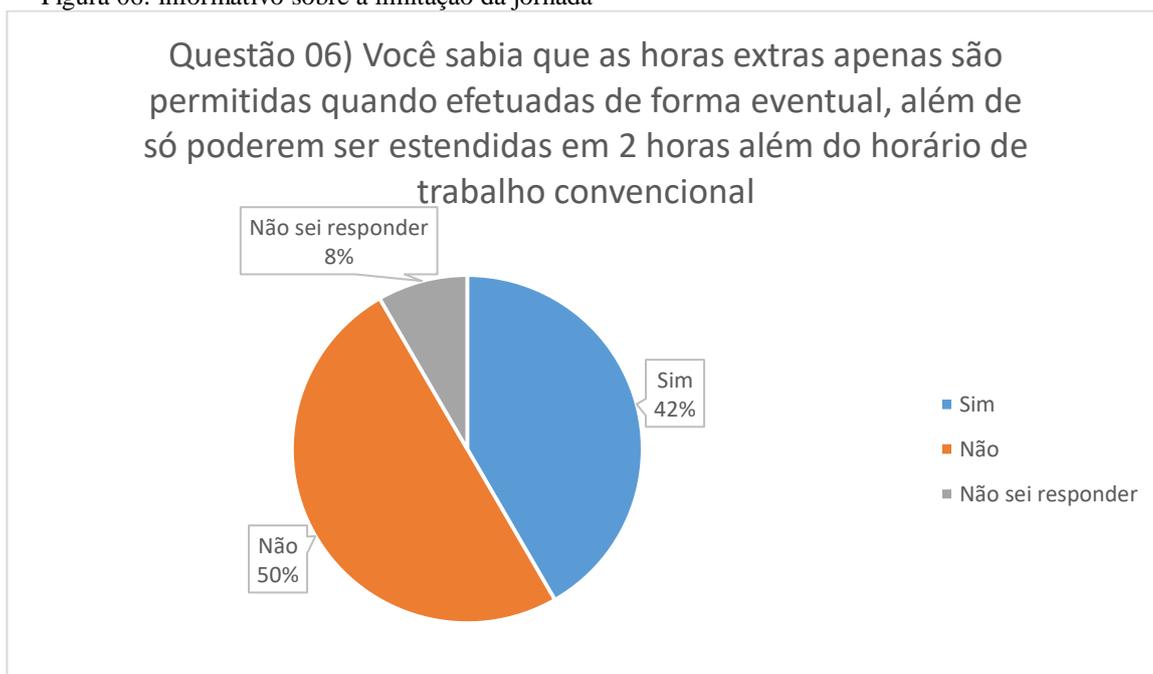


Fonte: próprio autor com base no levantamento de dados da pesquisa.

Como explanado, verifica-se que, com relação a prestação de horas extras nos comércios de Supermercados da região de Rubiataba-GO, estão utilizando o instituto das horas extras como forma de jornada integrada ao contrato do obreiro, em razão de, em sua grande maioria, as horas extras estarem fixadas tanto em sua jornada de trabalho, quanto em seu horário de trabalho, ou seja, nota-se que não é respeitado (ao menos pela grande parte) o limite legal imposto em lei para a jornada diária do obreiro, e em alguns casos, nem mesmo respeitado o limite permitido para percepção de horas extras.

Por fim, foi levantado uma questão informativa para os funcionários de modo a verificar se os operários que ali trabalhavam, tinham conhecimento acerca da limitação a prestação de horas extras em no máximo 2 (dois) horas do horário de trabalho convencional, além de só poderem ser efetuadas de forma eventual.

Figura 06: informativo sobre a limitação da jornada



Fonte: próprio autor com base no levantamento de dados da pesquisa.

Com base neste gráfico, é visto que, 50% (cinquenta por cento) dos funcionários que responderam esta pesquisa não tinha conhecimento acerca desta limitação que é imposta às horas extras, o que se vislumbra mais uma vez uma falta de informação dos funcionários acerca do tema exposto.

#### 4.1.1 Das Horas Extras E Jornadas De Trabalho Em Rubiataba

Demonstrado a pesquisa em um quadro Geral, busca-se agora averiguar, de forma específica, a realidade trazida em cada supermercado da região, utilizando para melhor percepção, os questionários realizados tanto pelo empregado quanto pelo empregador, de forma a verificar o ponto de vista inserido na perspectiva de cada indivíduo.

Contudo, ainda que iremos entrar no quadro de jornada específico de cada supermercado pesquisado (no total de 5 estabelecimentos), não será divulgado nomes, haja vista não ter sido possível obter tal autorização.

No supermercado A, o estabelecimento possui apenas um funcionário, ocupando este, um regime legal de 8 horas diárias estabelecidas em lei, tal afirmação ainda foi confirmada pelo empregador do mesmo, de forma a vislumbrar que neste estabelecimento não estaria havendo a percepção de horas extras por parte dos empregados.

Vale mencionar que, no momento da realização da pesquisa no supermercado A o empregador havia acabado de dispensar um funcionário que ali trabalhava. Assim, ao aplicar o questionário ao empregador, foi revelado que, o funcionário que o mesmo tinha acabado de dispensar, era o único que prestava horas extras naquele estabelecimento, ficando sujeito a uma regime de 9 horas diárias, informando ainda que o pagamento dessas horas extras eram realizadas ao obreiro e vinha também constando em folha de pagamento com acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, todavia, em razão do mesmo não estar mais trabalhando naquele estabelecimento no momento da pesquisa, foi desconsiderado este funcionário do estudo.

No estabelecimento B, o principal objetivo da pesquisa restou prejudicado, pois, neste, não foi obtido a autorização do empregador para aplicar o questionário aos funcionários, sendo apenas realizada a aplicação do questionário para o empregador.

Neste estabelecimento B, o empregador responde que possui consigo 2 (dois) funcionários e que os mesmos estão regidos numa jornada diária de 8 (oito) horas sem qualquer prestação de horas extras.

Assim sendo, levando em conta o que foi explanado pelo empregador em primeiro momento denota-se que não percepção de horas extras no quadro de funcionários deste estabelecimento, todavia esta afirmação não pode ser comprovada em virtude de as pesquisas com os funcionários serem frustradas

No estabelecimento C, o empregador possui três funcionários a sua disposição, dois que trabalham em tempo integral e um que trabalha no regime de tempo parcial (meio período), contudo, apenas foi possível realizar a pesquisa com os dois funcionários que prestam labor em tempo integral, em razão de, no momento da abordagem ao supermercado para realização da pesquisa, o funcionário que trabalha no regime de meio período, não se encontrava no estabelecimento, além disso, ao entrar em contato com o referido funcionário, em momento posterior, o mesmo se recusou a fazer parte desta pesquisa.

Em relação ao estabelecimento C, tanto os funcionários quanto o empregador responderam que o regime de trabalho prestado é de 8 (oito) horas diárias, estando este limite de labor imposto em seus respectivos contratos de trabalho. Ainda, ambos os funcionários apresentaram que não prestam horas extras dentro deste estabelecimento, razão pela qual não há o que se falar em formas de como são pagas as horas extras.

No estabelecimento D, houve uma divergência em relação aos horários que foram apresentados pelo empregador e pelo funcionários, visto que, o empregador descreveu que, seus 4 (quatro) funcionários prestam horas extras diariamente, haja vista que o labor diário deles é

composto de 9 (nove) horas, ainda, alega o empregador que as horas extras prestadas pelos funcionários são devidamente pagas, todavia o mesmo não soube delimitar qual a porcentagem de acréscimo que se é utilizada no pagamento das horas extras por motivos do contador daquele estabelecimento cuidar do sistema de pagamento.

Porém, dentre os 3 funcionários (não sendo possível realizar a pesquisa apenas com relação a um dos quatro funcionários daquele estabelecimento), houve divergência na jornada de trabalho apresentada pelo empregador em 2 (dois) dos funcionários, visto que, um deles mencionou trabalhar em uma jornada diária de 11 (onze) horas, enquanto o outro afirmou trabalhar em uma jornada diária de 8 (oito) horas. Além do que, nenhum dos funcionários souberam precisar se eles são devidamente pagos pelas horas extras trabalhadas.

No estabelecimento E, o mesmo possui 11 (onze) funcionários em seu quadro de empregados, todavia, apenas 6 (seis) destes funcionários mantiveram interesse em participar da pesquisa.

Nesta senda, dos seis funcionários entrevistados, cinco deles informaram que prestam um labor diário de 12 (doze) horas, enquanto apenas um deles informou que trabalha num regime de 8 (oito) horas diárias. Ainda em vista das horas extras prestadas pelos funcionários, quatro dos empregados não souberam responder se existe um pagamento sobre essas horas complementares, enquanto dois funcionários alegaram que não recebem por essas horas.

Contudo, segundo o subgerente (que autorizou a pesquisa) os funcionários são regidos em um quadro de dois turnos, prestando serviços de segunda a sábado com revezamento nos domingos, ainda, informa que as horas extras prestadas pelos funcionários são compensadas pelo sistema de banco de horas.

#### **4.1.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS: O (IN)ADIMPLENTO DAS HORAS COMPLEMENTARES**

Deste modo, com base nos dados levantados acima, pode-se verificar existência de horas extras e as formas como as mesmas se dão, vislumbrando os reflexos que tais horas geram aos funcionários e as empresas.

Em relação a prestação de horas extras incluídas nas jornadas dos funcionários, verifica-se que, nos estabelecimentos de Supermercados A, B e C, a duração do trabalho do obreiro está respeitando o limite legal imposto, além ainda de não haver a prestação de horas extras nem mesmo de maneira eventual.

Neste deslinde, em vista deste 3 (três) estabelecimentos, não há o que se falar em reflexos causados pelo adimplemento ou não das horas extras, haja vista não ser efetuada esta prática nestes estabelecimentos. Todavia, nada impede o obreiro de requisitar uma prestação de horas extras, seja para conseguir um pagamento, ou para se utilizar de institutos, como o banco de horas e a compensação de jornada

Contudo, deve se levar em conta ainda que, no supermercado B, a entrevista e os questionamentos foram levantados apenas pelo empregador, em razão de não ter sido autorizado aplicar os questionários aos funcionários.

Com relação ao estabelecimento D, apenas dois funcionários alegaram prestar horas extras, que ainda se dão de forma habitual, enquanto um funcionário alegou prestar apenas o labor diário de 8 horas.

Aos empregados do estabelecimento D que prestam horas extras existem duas possibilidades para o adimplemento destas verbas trabalhistas, podendo ocorrer tanto por remuneração quanto por compensação ou banco de horas, todavia, assim como menciona o empregador, as horas extras que são devidas neste estabelecimento são pagas aos funcionários, contudo, como se é verificado através do gráfico 4, nenhum dos funcionários que participaram da pesquisa alegaram receberem pelas horas extras prestadas.

Ainda, percebe-se que, os dois funcionários deste estabelecimento que prestam horas extras regularmente não souberam precisar se está ou não havendo o pagamento das horas extras devidas, assim, caso não esteja havendo o pagamento destas horas os funcionários podem ingressar numa reclamação trabalhista buscando assegurar o pagamento das mesmas, além de que, o não pagamento desta horas extras prestada de maneira habitual, podem gerar uma rescisão do contrato empregatício por parte do funcionário.

Ocorrendo o pagamento das horas extras, estas devem integralizar os salários dos obreiros, haja vista que, os mesmos estão incorrendo em uma jornada de horas extras que foge da que foi imposta por lei, assim sendo, além do pagamento acrescido de 50% sobre o valor da hora normal, o principal reflexo causado deve ser a integralização destas horas, de modo a recair em outras verbas trabalhistas.

Já no estabelecimento E, é onde se vê o quantitativo maior referente as horas extras prestadas, haja vista que 5 dos 6 funcionários que responderam a perguntas, alegaram prestar um labor diário de 12 horas diárias, além de haver neste estabelecimento um revezamento de turno para trabalhar no domingo, o que além de resultar em mais horas extras devidas, resulta ainda na ofensa ao direito do descanso semanal, o que além de indenizações, poderá acarretar

em mais prevalência de horas extras prestadas, tendo em vista que será prejudicado o intervalo interjornada concedido ao funcionário.

Em relação ao pagamento desta jornada extraordinária, é demonstrado pelo subgerente que, os funcionários recebem este adicional de jornada por meio do instituto do banco de horas, todavia tal instrumento somente poderá ser estendido em duas horas da jornada convencional de trabalho, ou seja, apenas poderiam realizar um acúmulo de banco de horas até um labor diário de 10 horas.

Desta forma, nota-se que, ainda que os funcionários estejam instituídos no banco de horas, eles devem receber o adicional de horas extras que é realizado diariamente, agindo desta forma no mesmo percentual já explicado, com acréscimos de no mínimo 50% sobre a hora normal além da integralizam destas horas aos salários dos funcionários.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já visto, o objetivo geral desta pesquisa de fundava na premissa de explicar e averiguar os direitos inerentes a limitação da jornada de trabalho prestadas pelos funcionários, demonstrando critérios para composição e formação da jornada, além de demonstrar ainda os direitos inerentes que os empregados possuem quando se é ultrapassado a barreira da jornada de trabalho imposta por lei. Haja vista que, em relação aos empregadores, os funcionários são partes vulneráveis no contrato empregatício.

Sendo assim, com base no estudo explanado verificou que a jornada nacional de trabalho imposta é norma padrão, de modo que, a ultrapassagem deste limite gere a observância de horas complementares, que devem ser pagas ou então compensadas pelos funcionários, ocorrendo o pagamento desta em acréscimo sobre o valor da hora normal de trabalho.

Noutra banda, foi constatado ainda que, as horas extras possuem um caráter eventual e remuneratório, ou seja, sua prestação se dá de uma forma que não se confunda na pratica com sua jornada diária de trabalho, tendo em vista que as horas extras não devem ser efetivadas de maneira reiterada.

Contudo, o que constatou por meio desta pesquisa realizada nos comércios de supermercados da região de Rubiataba-GO, é que a grande maioria tem sua jornada de trabalho confundida com a prestação de horas extras, incorrendo na integralização das jornadas extraordinárias aos salários dos funcionários, haja vista a prestação de horas complementares se dá de maneira diária, assim como na jornada padrão de trabalho.

Como já explicado, para obtenção deste estudo, foi necessária uma pesquisa nos ambientes de supermercados da região, todavia, o objeto deste estudo foi muito delimitado em relação ao quantitativo de empresas e funcionários que permitiram a aplicação deste estudo.

Em princípio foi realizada uma pesquisa com 21 (vinte e um) supermercados da região, entretanto, apenas 5 (cinco) desses se prontificaram a permitir a realização do estudo, levando em conta ainda que, a autorização do empregador não implicava na anuência pelo empregado. Neste viés, em determinados estabelecimentos não foram realizadas as pesquisas com todos os funcionários que se faziam ali presentes.

Contudo, o objetivo desta pesquisa restou alcançado, vez que se pode averiguar a forma como se está sendo realizada a prestação e horas extras e também verificar o conhecimento acerca do tema que o empregado possui. Sendo ainda, a falta de informação, um dos resultados obtidos por meio desta pesquisa.

Haja vista que, mesmo que a maioria dos funcionários prestem horas extras, apenas 25% souberam responder se recebem por cada hora extra prestada, levando em consideração que, esses 25% mencionaram que não recebem o percentual de horas extras devido.

Deste modo chega-se ao segundo resultado obtido, que é o inadimplemento das horas extras devidas aos funcionários. Neste diapasão, tal inadimplemento gera a obrigação do empregador de indenizar este funcionário, além de, como já mencionado, pode ocasionar numa rescisão contratual.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Vanessa. Quais são as formas legais de compensação de horas extras? **Advogados e Associados**, 2019. Disponível em: <https://aepadvogados.net/direito-do-trabalho/formas-legais-de-compensacao-de-horas-extras/>. Acesso em: 22/10/22.

BRASIL, Superior Tribunal do Trabalho. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 10036-98.2017.5.15.0152. EMENDA: RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. INTERVALO INTRAJORNADA. MOMENTO DE CONCESSÃO. Ministro Relator Alberto Bastos Balazeiro, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1369958017>. Acesso em 17/05/2023.

BRASIL, Superior Tribunal do Trabalho. Súmula 264. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. DJ 19, 20, 21/11/2003.

BRAZ MEHANNA KHAMIS, R.; KOZYREFF, A. M. Contra o Karoshi e a Birôla: análise da efetividade dos mecanismos de proteção contra o excesso de horas de trabalho no Brasil como forma de garantia do direito fundamental à saúde. **Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]**, [S. 1.], v. 22, n. 1, p. 133–150, 2021. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/19587>. Acesso em: 23/10/22.

CARRIJO, Wesley. CLT: Entenda o que diz a Lei sobre horas extras. **Jornal Contábil**, 2020. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/clt-entenda-o-que-diz-a-lei-sobre-horas-extras/>. Acesso em: 22/10/22.

CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553620285. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553620285/>. Acesso em: 06 nov. 2022

DELGADO, Maurici Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTR Editora LTDA, 2019. E-book. Acesso em 16 dez 2022.

DANTAS, Iana Melo Solano, e Maria Aurea Baroni Cecato. "Relação Entre Empregabilidade E Flexibilização Da Jornada De Trabalho." **Revista Do Direito Do Trabalho E Meio Ambiente Do Trabalho** 2.1 (2016): 210. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/312325172\\_Relacao\\_entre\\_Empregabilidade\\_e\\_Flexibilizacao\\_da\\_Jornada\\_de\\_Trabalho](https://www.researchgate.net/publication/312325172_Relacao_entre_Empregabilidade_e_Flexibilizacao_da_Jornada_de_Trabalho). Acesso em: 23/10/22.

FREDIANI, Yone. **Direito do Trabalho**. Editora Manole, 2011. E-book. ISBN 9788520444351. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520444351/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

LIMA, Henrique. **Direito do trabalho**: jornada de trabalho e horas extras. Henrique Lima, 2018. Disponível em: <https://henriquelim.com.br/direito-do-trabalho-jornada-de-trabalho-e-horas-extras/>. Acesso em: 22/10/22.

Magro, Márcia Luíza Pit Dal; Coutinho, Maria Chalfin; Blanch, Josep Maria; Moré, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. **Intensificação e prolongamento da jornada de trabalho nas indústrias de abate e processamento de carnes e seus impactos na saúde dos trabalhadores**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2014, volume 17, p. 67-83. Acesso em 17 dez 2022

MOCELIN, Daniel Gustavo. **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E QUALIDADE DOS EMPREGOS: ENTRE O DISCURSO, A TEORIA E A REALIDADE**. **Revista de Sociologia e Política**, [S.l.], v. 19, n. 38, fev. 2011. ISSN 1678-9873. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31670>>. Acesso em: 23/10/22.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018. E-book. ISBN 9788597018974. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597018974/>. Acesso em: 22/10/22

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Editora LTR, 34ª edição, 2009, E-book. Acesso em 15 dez. 2022.

PAULA, Ana. **Hora extra - CLT**: entenda o que diz a lei. JUS, 2021. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/93071/hora-extra-clt-entenda-o-que-diz-a-lei>. Acesso em: 22/10/22.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 17 dez. 2022.

ROMAR, Carla Teresa M.; LENZA, Pedro. Esquematizado - **Direito do Trabalho**. Editora Saraiva, 2021. E-book. ISBN 9786555591293. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591293/>. Acesso em: 17 dez. 2022.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 17 dez. 2022.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559641079. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559641079/>. Acesso em: 14 mai. 2023.

SILVA, Maria Francisca. **O impacto da reforma trabalhista nas relações de trabalho.** Conteúdo Jurídico, 2022. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/58879/o-impacto-da-reforma-trabalhista-nas-relaes-de-trabalho>. Acesso em 15 dez 2022.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.** Editora Saraiva, 2020. E-book. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 06 nov. 2022.

TOMAZ, Rodrigo Guilherme, e Merhej Najm Neto. "**Flexibilização Da Jornada De Trabalho: Compensação De Jornada - Banco De Horas.**" Revista De Direitos Sociais, Seguridade E Previdência Social 2.1 (2016). Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadssps/article/view/491>. Acesso em: 23/10/22.

# APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS LEVANTADOS NO ESTABELECIMENTO A

## Questionário

Empresa: Estabelecimento A

Empregador: \_\_\_\_\_

Data: 02/05/2023

1) Quantos funcionários trabalham nesta empresa?

01 funcionario

2) Qual é o tipo de carga horaria empregada para os funcionários?

Dua carga horaria, sei das 08h às 12h e depois das 13h às 16h

3) Existe algum sistema de ponto dentro da empresa?

Não

4) Alguns dos funcionários desta empresa presta horas extras? Se sim elas ocorrem de maneira reiterada?

Não prestam horas extras

5) Como funciona o sistema de horas extras dentro da empresa?

Não se aplica

6) As eventuais horas extras prestadas pelos funcionários são pagas ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de pagamento com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da horas normal, ou são compensadas por meio de banco de horas?

Não se aplica

Empresa: Estabelecimento A

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 13/05/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIOS LEVANTADOS NO ESTABELECIMENTO B

### Questionário

Empresa: Estabelecimento B

Empregador: \_\_\_\_\_

Data: 13/05/2023

1) Quantos funcionários trabalham nesta empresa?

02 funcionários

2) Qual é o tipo de carga horaria empregada para os funcionários?

Trabalham das 08 horas até as 12 horas, depois das 15 horas até as 19 horas

3) Existe algum sistema de ponto dentro da empresa?

Não

4) Alguns dos funcionários desta empresa presta horas extras? Se sim elas ocorrem de maneira reiterada?

Não ocorrem horas extras

5) Como funciona o sistema de horas extras dentro da empresa?

Não se aplica

6) As eventuais horas extras prestadas pelos funcionários são pagas ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de pagamento em acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, ou são compensadas por meio de banco de horas?

Não se aplica

## APÊNDICE C – QUESTIONÁRIOS LEVANTADOS NO ESTABELECIMENTO C

### Questionário

Empresa: Estadocimentos C

Empregador: \_\_\_\_\_

Data: 02/05/2023

1) Quantos funcionários trabalham nesta empresa?

03 funcionários

2) Qual é o tipo de carga horaria empregada para os funcionários?

01 funcionario trabalha meio periodo  
02 funcionarios trabalham num regime de  
8 horas diarias

3) Existe algum sistema de ponto dentro da empresa?

Não

4) Alguns dos funcionários desta empresa presta horas extras? Se sim elas ocorrem de maneira reiterada?

Não

5) Como funciona o sistema de horas extras dentro da empresa?

Não se aplica

6) As eventuais horas extras prestadas pelos funcionários são pagas ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de pagamento em acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, ou são compensadas por meio de banco de horas?

Não se aplica

## Questionário

Empresa: Estabelecimento C

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 02/05/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento C

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 02/05/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## APÊNDICE D – QUESTIONÁRIOS LEVANTADOS NO ESTABELECIMENTO D

### Questionário

Empresa: Estabelecimento D

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: 11h  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento D

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento O

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: 9h  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Wabelecimentos ①

Empregador: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Quantos funcionários trabalham nesta empresa?

04 funcionários

2) Qual é o tipo de carga horaria empregada para os funcionários?

turnadas das 9 horas até as 20 horas, com  
2 horas para almoço

3) Existe algum sistema de ponto dentro da empresa?

Não

4) Alguns dos funcionários desta empresa presta horas extras? Se sim elas ocorrem de maneira reiterada?

Sim de forma reiterada, um hora  
por dia

5) Como funciona o sistema de horas extras dentro da empresa?

O contador cuida do sistema de pagamento  
das horas efetuadas

6) As eventuais horas extras prestadas pelos funcionários são pagas ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de pagamento em acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, ou são compensadas por meio de banco de horas?

As horas extras constam em folha de pagamento  
mas não sei dizer qual é se tem acréscimo

## APÊNDICE E – QUESTIONÁRIOS LEVANTADOS NO ESTABELECIMENTO E

### Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Funcionário: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Qual sua Jornada Diária de trabalho?

5 horas  8 horas  10 horas  12 horas Outros: \_\_\_\_\_  não sei responder

2) Seu horário de jornada atual é o mesmo imposto em seu contrato de trabalho?

sim  não  não sei responder

3) Sua jornada de trabalho inclui horas extras, ou seja, seu horário diário de trabalho por vezes é estendido além do horário normal de serviço?

sim  não  não sei responder

4) Se sim, você recebe ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de contracheque com acréscimo de 50% sobre a hora normal de serviço?

sim  não  não sei responder

5) Qual a frequência com o que você presta essas horas extras?

diariamente  de 2 à 4 vezes por semana  de 1 à 3 vezes por semana  uma vez por mês  nunca  não sei responder

6) Você sabia que as horas extras apenas são permitidas quando efetuadas de forma eventual, ou seja, apenas em casos de extrema necessidade, além de só poderem ser estendidas em 2 horas do horário de trabalho convencional?

sim  não  não sei responder

## Questionário

Empresa: Estabelecimento E

Empregador: \_\_\_\_\_

Data: 29/04/2023

1) Quantos funcionários trabalham nesta empresa?

11 funcionários

2) Qual é o tipo de carga horária empregada para os funcionários?

Turnos, dois turnos ao total  
1º turno de 6h de manhã até 18h da tarde  
2º turno de 9h até 21h. De segunda a sábado  
respeitando no domingo

3) Existe algum sistema de ponto dentro da empresa?

não

4) Alguns dos funcionários desta empresa presta horas extras? Se sim elas ocorrem de maneira reiterada?

sim, de forma reiterada

5) Como funciona o sistema de horas extras dentro da empresa?

geralmente por sistema de banco de horas

6) As eventuais horas extras prestadas pelos funcionários são pagas ao final de cada mês por cada hora extra prestada, vindo a constar essa informação em sua folha de pagamento com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da horas normal, ou são compensadas por meio de banco de horas?

não por banco de horas