

A CULTURA DA HORA EXTRA À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Danielle Abrantes de Aragão Mendes¹

Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de Souza²

RESUMO

O presente artigo tem por conteúdo a análise do conceito e dos reflexos da hora extra na qualidade de vida do trabalhador brasileiro. Procura-se avaliar o quanto a busca incessante por melhores condições de vida por vezes acaba por torná-la ainda mais desgastante e precária. Para alcançar tal êxito, parte-se do estudo do processo histórico da delimitação da jornada de trabalho, sua efetivação como direito social, e a sobrejornada e seus reflexos na efetivação dos direitos sociais como um todo. Assim, desenvolve-se um esboço dos direitos sociais conferidos aos trabalhadores no artigo 7º, XIII, XIV e XVI da Carta Magna, bem como os reflexos desses na realização dos direitos garantidos no artigo 6º do referido diploma legal. O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana é observado em termos de importância e alicerce na formação do trabalhador e na construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, consagrando um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. A existência de leis, criadas para atender e beneficiar da melhor e mais justa forma o trabalhador, proporcionando qualidade de vida, carece da garantia da sua aplicabilidade com o fim a que se propõem, proteção à saúde do trabalhador, uma vez que o direito ao trabalho é um exercício da Democracia garantido a todos pela Constituição. Nesse propósito, tem-se uma abordagem bibliográfica, bem como da legislação e artigos de expressão publicados sobre o tema.

Palavras-chave: Hora Extra. Direitos Constitucionais. Dignidade da Pessoa Humana. Qualidade de Vida.

THE CULTURE OF EXTRA TIME FROM THE PERSPECTIVE OF THE HUMAN DIGNITY PRINCIPLE

¹Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN. E-mail: daniabrantesa@hotmail.com

² Professora Orientadora do Curso de Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte. E-mail: micheline@farn.br

ABSTRACT

This article's content analysis of the concept and consequences of extra time in the quality of life of Brazilian workers. It seeks to assess how much the relentless pursuit for better living conditions sometimes ends up making it even more stressful and precarious. To achieve this success, the study begins with the historical process of delimitation of the day's work, its effectiveness as a social right, and the after journey and their reflections in the realization of social rights as a whole. So, develops an outline of the social rights granted to workers in Article 7, XIII, XIV and XVI of the Constitution, as well as the reflections of these articles in the realization of the rights guaranteed in Article 6 of the said law. The fundamental principle of human dignity is seen in terms of importance in the formation of the worker and in the construction of a free, fair and equitable society, devoting one of the fundamental objectives of the Federative Republic of Brazil. The existence of laws, designed to serve and to benefit from a way better and more just the worker, providing quality of life, lacks the guarantee of their applicability for the purpose of their proposal, protection to workers' health, since the right to work is an exercise of democracy at all guaranteed by the Constitution. This way, has an approach literature as well as the laws and the articles published on the subject.

Keywords: Extra Time. Constitutional Rights. Dignity of the Human Person. Quality of Life.

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento histórico da limitação da jornada de trabalho originou-se como resultado da questão social precedida pelo desenvolvimento industrial do século XVIII, que utilizava toda a força física e mental do trabalhador sob péssimas condições de trabalho.

Nesse quadro de grande exploração da mão de obra sob péssimas condições de trabalho, os trabalhadores reuniram-se, lutando por melhores ambientes laborais, buscando melhores condições de vida. Várias foram as transformações ocorridas desde então, no campo político, econômico, social e cultural.

O que antes era regulamentado pelo interesse dos que detinham o poder econômico passou a sofrer intervenção estatal, buscando-se a proteção do trabalhador.

Foi um processo lento até se alcançar a delimitação da jornada de trabalho, bem como outros direitos garantidos ao trabalhador, dentre eles o adicional da *hora extra*. Na atual

Constituição Federal, tais direitos estão expressos no artigo 7º, consagrando como direitos sociais.

Modernamente, o instituto da hora extra compõe grande parte das lides na seara trabalhista, o que indica que os direitos sociais garantidos ao trabalhador na Constituição Federal nem sempre são respeitados pelo empregador.

O uso demasiado de tal instituto ao mesmo tempo em que traz vantagens econômicas, interfere na saúde e, por conseguinte, na qualidade de vida do trabalhador brasileiro. Muitas vezes a ansiedade materialista, a procura incessante e a pressa, levam à autodestruição e à carência daquilo que é realmente essencial.

Em verdade, buscando responder a indagação do que é mais importante na vida do homem, se a priorização do trabalho incessante ou o lazer sadio e a valorização de outras necessidades vitais, analisa-se o processo histórico enfrentado pelos trabalhadores para alcançar a atual delimitação da jornada de trabalho, a consagração desta como direito social e a efetivação dos direitos sociais quando um desses direitos, utilizados de forma excessiva - como vem ocorrendo com a hora extraordinária - acaba por implicar na ineficácia de outros direitos.

Nestes termos, tal questionamento confere grande relevância jurídica ao tema, pois viabiliza verificar se os direitos tidos como sociais pela Constituição Federal cumprem o papel a que se destinam ou se o uso demasiado de determinados direitos acaba por afastar a finalidade assegurada na Carta Magna.

Assim, o presente trabalho objetiva analisar, partindo das normas do Direito do Trabalho e da Constituição Federal, o que caracteriza o instituto da hora extra, seus excessos e seus reflexos na qualidade de vida do trabalhador brasileiro. Para isso, desenvolve-se um estudo dos direitos sociais conferidos aos trabalhadores no artigo 7º, XIII, XIV e XVI da Carta Magna, bem como os reflexos desses na efetivação dos direitos sociais garantidos no art. 6º do referido diploma legal (BRASIL, 1988).

O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana é analisado em termos de importância e fundamento na formação do trabalhador e na formação de uma sociedade livre, justa e igualitária, consagrando um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil.

A existência de leis, criadas para atender e beneficiar da melhor e mais justa forma o trabalhador, proporcionando qualidade de vida, carece da garantia da sua aplicabilidade com o fim a que se propõe, qual seja, a proteção à saúde do trabalhador e o

bem-estar social, uma vez que o Direito ao Trabalho é um exercício da Democracia garantido a todos pela Constituição.

2 BREVE HISTÓRICO SOBRE A DELIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Para se chegar ao atual sistema de proteção das condições de trabalho, inclusive no que tange à jornada laboral, há que se entender o seu processo histórico e os valores sob os quais tais normatizações se deram.

Na sociedade pré-industrial, o trabalhador era submetido ao regime da escravidão, não sendo visto como um sujeito de direito, mas como uma mera coisa, uma mercadoria. O trabalho, na antiguidade, era visto como um castigo, não apresentava um aspecto enobrecedor, nem um valor que atribuísse dignidade ao ser humano.

Com o advento da Revolução Industrial, permitiu-se o aumento da produção e o desenvolvimento econômico, substituindo o trabalho escravo pelo trabalho assalariado. Todavia, ampliou consideravelmente os riscos à grande massa de trabalhadores. A precariedade das condições de trabalho durante o processo de desenvolvimento industrial, não revelando totalmente os riscos que poderia oferecer à saúde e à integridade física do trabalhador, expôs estes a jornadas de trabalho exaustivas, estabelecendo uma situação de total desproteção do obreiro.

A utilização ilimitada da força de trabalho do homem ocasionou no século XIX uma reação dos trabalhadores quanto à desumana exploração do trabalho, que, inclusive, desestruturava toda a família, uma vez que utilizava da mão de obra de mulheres e crianças.

A pressão exercida pelos trabalhadores deu origem ao movimento sindical, refletido na criação de leis protetivas pelo Estado, como uma forma de atender às manifestações, mas, principalmente, como forma de manter sob controle a massa trabalhadora, evitando-se movimentos revolucionários.

Ainda nesse contexto, aos poucos, observou-se na Europa um processo de transformação. Em 1847, na Inglaterra, a jornada de trabalho foi reduzida para 10 horas diárias. A França estabeleceu a jornada de 10 horas diárias somente no ano seguinte e, em Paris, fixou-se em 11 horas.

Diante dessa situação, como observa Mascaro (2010), a igreja católica, num forte sentido humanista, considerando o trabalho como algo que participa da dignidade pessoal do

homem e merece a mais alta valoração, prega, na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, teses em que estabelecia o “justo salário”, o direito de associação, condições dignas para o exercício da atividade profissional, bem como o mandamento de que as horas diárias de trabalho não deveriam extrapolar as forças do trabalhador, devendo-se fixar, ao mesmo tempo, o merecido repouso.

Em meados de 1915, diversos países da Europa, influenciados pelos ideais da igreja e após vários movimentos dos trabalhadores, passaram a delimitar a jornada de trabalho em oito horas por dia.

Nesse cenário internacional, a Convenção nº 01 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1919 (WASHINGTON, 1919), versando justamente sobre a duração do trabalho, fixou-a em oito horas por dia e 48 horas semanais. Por sua vez, em anos posteriores, outras Convenções abordando o tema foram se estabelecendo.

O ilustre doutrinador Garcia (2010, p.811), citando Arnaldo Süssekind, leciona: “Em 1935, porque o desemprego atingiria dimensões preocupantes e que o progresso técnico justificava a redução do tempo de trabalho, resolveu a OIT aprovar a *Convenção n. 47* sobre a semana de 40 horas”.

Não obstante, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, em seu art. XXIV aduz: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”.

Em meio ao processo de industrialização e reivindicações trabalhistas vivenciado internacionalmente, observa-se no Brasil, no início da década de 30, a limitação da jornada de trabalho de certas categorias profissionais, fixando-se através de leis o limite de oito horas por dia.

Nessa conjuntura, a Constituição brasileira de 1934 (BRASIL, 1934) e as seguintes passaram a prever o limite da jornada de trabalho em oito horas diárias, permitindo sua prorrogação somente nos casos previstos em lei. A Constituição de 1967 (BRASIL, 1967), além de estabelecer que a jornada de trabalho não excedesse oito horas por dia, determinou que fosse concedido um intervalo para descanso, salvo os casos previstos em lei.

Partindo dessa idéia, o art. 7º, XIII da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), assim prevê: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. O inciso XIV do mesmo dispositivo legal, por sua vez, para as situações especiais, consideradas mais desgastantes ao trabalhador, dispõe: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo

negociação coletiva”. A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) em seus arts. 57 e seguintes, também regulamenta sobre o referido tema.

Destarte, para sair das condições desumanas vivenciadas pelo trabalhador no século XVIII e se alcançar a criação de normas protecionistas para o exercício digno do trabalho asseguradas na Constituição Federal, inclusive quanto à delimitação da jornada de trabalho, enfrentou-se um processo longo e árduo.

3 A JORNADA DE TRABALHO COMO UM DIREITO SOCIAL

A formação histórica da limitação da jornada de trabalho originou-se como consequência da questão social precedida pelo desenvolvimento industrial do século XVIII, que utilizava toda a energia física e mental do trabalhador sob precárias condições de trabalho.

A liberdade de fixar o tempo diário de labor não tinha nenhuma restrição. No sistema do liberalismo econômico, os patrões tomavam a iniciativa segundo seus próprios interesses, estabelecendo o horário que os empregados deveriam cumprir sem fazer qualquer tipo de distinções, seja entre os tipos de atividade exercida ou entre a faixa etária dos trabalhadores.

Nesse contexto, o cenário internacional passava por grandes transformações no campo intelectual, político, econômico e social. Crescia o sentimento humanitário. O Estado passou a intervir na economia.

Nestes temos, observa Mascaro (2010, p.834):

Cresceu a ideia da necessidade de garantias, vendo-se que os aspectos puramente técnicos e econômicos da produção de bens não poderiam redundar num total desprezo às condições mínimas necessárias para que o homem desenvolvesse a sua atividade conforme condições humanas e cercadas das garantias destinadas à preservação da sua personalidade.

Tentando retificar as distorções ocasionadas pelo liberalismo econômico, o intervencionismo estatal, cultivando os princípios fundamentais da democracia liberal observou-a mediante uma diretriz voltada para a garantia dos direitos sociais. Em decorrência dessa intervenção estatal humanista, firmou-se a democracia social, correspondendo a

igualdade de oportunidades, garantindo a todos as mínimas condições de vida e de desenvolvimento da individualidade.

A partir daí, o que antes era regulamentado pelos patrões sem maiores precauções com a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, passou a ser regulado pelo Estado em diversas legislações, fortalecendo o caráter humanista e, possibilitando estabelecer um equilíbrio nessa relação jurídica tão desigual. Tais normas, preocupadas em proteger o trabalhador, passaram a regulamentar as condições de trabalho, definindo e limitando o tempo de serviço que o empregador poderia dispor de seu empregado na realização do labor, permitindo, dessa maneira, a possibilidade de se exercer no núcleo social e familiar, outros tipos de atividades, como o lazer, a educação, o aprimoramento profissional.

Mascaro, citando Cabanellas, afirma (2010, p.835):

não é possível admitir o sacrifício de vidas humanas pela simples necessidade de aumentar a produção ou para melhorá-la. É preciso ter em conta que a primeira condição que o patrão está obrigado a cumprir é a de assegurar que os trabalhadores se desenvolvam em um ambiente moral e rodeados da segurança e higiene próprias da condição e dignidade de que se revestem.

Consubstanciando esse caráter socializante dos direitos adquiridos pelo trabalhador, Garcia (2010) entende que a limitação da jornada laboral, por meio de leis instituídas pelo Estado, acolhe a uma necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, sendo vital na efetivação do preceito fundamental de dignidade da pessoa humana.

A doutrina aponta diferentes fundamentos para a limitação da jornada de trabalho.

O já mencionado doutrinador Garcia (2010, p.815-816) indica, assim, os seguintes fundamentos:

- a) psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (*burnout*);
- b) física, uma vez que o labor em jornadas de elevada duração podem acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde do trabalhador e a vida do trabalhador em risco;

c) social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;

d) econômica, pois jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;

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

Percebe-se, assim, que o caráter socializante das legislações tem dimensão positiva e objetiva propiciar a proteção do trabalhador e o bem-estar social. Neste aspecto, verificou-se a necessidade de definir e resguardar os direitos sociais do trabalhador, consagrados como direitos de 2ª dimensão, decorrentes das doutrinas socialistas e da comprovação de que a consagração da igualdade e liberdade por si só não propiciava a efetivação do seu exercício. Daí porque, procurando superar os problemas sociais, buscou-se estabelecer uma ordem social justa, dando efetividade aos direitos assegurados.

A Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), símbolo de grande expressão em um Estado Democrático de Direito, tendo como ideal a realização da justiça social, estabelece como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana, destinados a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, objetivando a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária, propícia a erradicar a pobreza e a marginalização e, a diminuir as desigualdades sociais e regionais. Assim, o legislador institui os direitos sociais no Capítulo II, do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais, promovendo o desenvolvimento da pessoa e sua inserção na sociedade, procurando reduzir os riscos de doenças e acidentes, bem como as desigualdades, na busca de melhores e adequadas condições de vida.

A este respeito, Cassar (2011, p.29), defende:

A garantia de direitos mínimos ao trabalhador faz parte de um conjunto de valores humanos civilizatórios (mínimo existencial), que encontra respaldo no princípio da dignidade da pessoa humana previsto constitucionalmente como maior patrimônio da humanidade.

Enquanto direitos fundamentais que são, se estabeleceram como direitos sociais: os direitos a prestações sociais e estatais, implicando em assistência social, saúde, educação,

trabalho; os direitos às liberdades sociais representadas pela liberdade de sindicalização e direito de greve; bem como os direitos fundamentais dos trabalhadores, assegurando o direito a férias, repouso semanal remunerado, garantia do salário mínimo, limitação da jornada de trabalho.

Na condição de direitos constitucionais fundamentais, os direitos sociais são direitos intangíveis e irredutíveis, sendo munidos da garantia da suprema rigidez, o que torna inconstitucional qualquer ato que tente restringi-los ou aboli-los.

Com efeito, pugnando pela valoração social do trabalhador, definiu-se a limitação da jornada laboral, procurando impedir assim o cansaço do trabalhador, a fadiga, pois é quando se evidencia a maior exposição aos acidentes.

Mascaro (2010) observa que aos poucos a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passou a constituir uma exigência legal, de modo tal que hoje ninguém mais tem dúvida da imperatividade desse equilíbrio, meio eficaz e salutar evolução dos povos.

As normas limitadoras da jornada de trabalho configuram-se como direito social, portanto, na medida em que objetivam proteger a saúde do trabalhador e a melhorar sua condição social, proporcionando o desenvolvimento pessoal e profissional, reduzindo as desigualdades sociais, permitindo uma maior convivência no núcleo familiar e uma maior integração na sociedade, alcançando um nível de vida e participação social aceitáveis, respaldado na dignidade da pessoa humana, resguardado como um valor supremo.

Nota-se que essa restrição é importante na medida em que preserva a saúde do trabalhador e permite a esse um maior aproveitamento do seu tempo livre. Para Mascaro (2010), é a possibilidade de o trabalhador desenvolver integralmente a sua personalidade, se dedicando a atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitam o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeio, férias e tudo o que possa contribuir para melhorar sua condição social, ou seja, é nada mais que a efetivação do direito ao lazer, outro direito fundamental assegurado ao trabalhador.

Mascaro (2010, p. 762) citando Dumazedier afirma ser o lazer:

um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode dedicar-se voluntariamente, seja para descansar, ou para divertir-se, ou para desenvolver a sua informação ou sua formação desinteressada, sua vontade na participação social ou sua livre capacidade criadora quando liberar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Segue o ilustre doutrinador afirmando (2010, p.757):

O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Dessa forma, conclui-se que, ao se levar em conta a intenção do legislador de proteger o hipossuficiente, deve-se observar a limitação do empregado enquanto ser humano, respeitando os limites estabelecidos pelo próprio corpo, em seus aspectos físicos, biológicos e psíquicos. Por tal razão, em proteção a saúde do trabalhador e do desenvolvimento da sociedade como um todo, assegura-se a delimitação da jornada laboral como um direito social, visando à concretização da igualdade social.

4 A HORA EXTRA, SEUS EXCESSOS E SEUS REFLEXOS NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Antes de se abordar o instituto da hora extra propriamente dito, mister fazer algumas considerações sobre a flexibilização trabalhista. Esse mecanismo alude ao final da década de 80. Delgado (2011) entende que a Constituição de 1988 extraiu do Direito Individual do Trabalho o rigor que marcava suas normas ao longo das décadas passadas. A Magna Carta, no contexto da democratização que ansiou e incentivou no país, consentiu à negociação coletiva sindical, ajustar, em certa medida, parte das normas gerais trabalhistas às necessidades e especificidades de certas parcelas socioeconômicas e profissionais. Desse modo, desde 1988, o Direito do Trabalho Individual sofreu modificações tópicas, setorializadas e circunstanciais, ajustado por normas coletivas negociadas pelos sindicatos obreiros. (DELGADO, 2011)

Essa modulação no processo de modernização do Direito Individual do Trabalho, incentivada, desde tempos remotos, pela Constituição, tem sofrido críticas, entendendo-se que tal procedimento implica na precarização de direitos do trabalhador e das condições básicas de pactuação da força laboral no mercado.

Delgado (2011, p. 822) reporta-se a sua obra, “Introdução ao Direito do Trabalho” afirmando:

De fato, um dos pontos centrais de inter-relação entre Direito Coletivo e Direito Individual do Trabalho reside na fórmula de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas perante o estuário normativo heterônomo clássico ao Direito Individual. Reside, em síntese, na pesquisa e aferição sobre os critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo trabalhista individual especializado. Em que medida as normas juscoletivas podem se contrapor às normas jusindividuais imperativas estatais existentes? [...].

O referido doutrinador afirma que é principalmente pelo princípio da adequação setorial negociada, configurado como princípio do Direito Coletivo, que tal dilema é observado.

Nestes termos, continua (2011, p. 823):

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo trabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de impossibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

O art. 59 da CLT (BRASIL, 1943) estabelece:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.
 §1º Do acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, vinte por cento superior à da hora normal.
 §2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Neste contexto, Delgado (2010, p.835,) afirma:

Jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

Mascaro (2010, p.766) assim define as horas extraordinárias:

São as excedentes das normais estabelecidas em um dos instrumentos normativos ou contratuais aptos para tal fim, de modo que a regra básica da sua verificação não é a da invariabilidade, mas a da pluralidade da sua configuração, porque tanto excederão as horas normais aquelas que ultrapassarem a lei como as leis fixam diferentes jornadas normais, e, ainda, os convênios coletivos podem, por seu lado, respeitados os máximos legais, determinar, fruto da autonomia coletiva das partes, outros parâmetros que os contratos individuais não podem, por sua vez, desrespeitar *in pejus*.

Conclui-se, assim, que, hora extra é aquela que ultrapassa a jornada diária prevista em lei, seja por mera disponibilidade do empregado ao empregador, ou por realização de trabalho de fato a qual se justifica em razão de fatores excepcionais em face da produção. Portanto, o exercício de tal instituto não pode ser algo durável, ou seja, que se prolongue no tempo indeterminadamente.

Como já afirmado, a jornada de trabalho, por força do art. 7º, XIII da CF, está limitada a oito horas diárias, no limite de 44 horas semanais. Assim, todo o trabalho que exceda esse patamar é enquadrado como extraordinário.

Segundo Garcia, a Constituição Federal, em seu art. 7º, XVI (BRASIL, 1988), permite a prorrogação da jornada de trabalho somente em caso “extraordinário”, tornando devida a remuneração não inferior a cinquenta por cento à do normal. E segue o ilustre doutrinador afirmando que: “No entanto, o que se verifica muitas vezes na prática são horas extras prestadas de forma habitual, o que não seria desejável nem à saúde e segurança do empregado individualmente, nem à sociedade como um todo” (2010, p. 847).

Percebe-se, portanto, que a previsão do limite máximo de duas horas extras de trabalho por dia se explica pelo fato do excesso de trabalho gerar cansaço, estresse e, por vezes, afastar vínculos familiares e sociais. No entanto, se o empregado houver de fato prestado mais horas extras que o previsto em lei, terá direito à remuneração de todas, sem qualquer limitação.

Nesse sentido a Súmula 376 do TST:

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

I – A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

II – O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no *caput* do art. 59 da CLT.

Por conseguinte, qualquer empregado pode se recusar a cumprir horas extras permanentemente. Todavia, terá direito a receber por todas as horas trabalhadas, mesmo que o empregador não tenha atendido aos limites fixados em lei, não podendo o empregado sair prejudicado, pois não terá como reaver a energia despendida no labor irregularmente prestado. Nestas condições, pode incidir sobre o empregador sanções administrativa.

Garcia (2010, p. 849) assim se posiciona quanto ao exercício irregular da hora extra:

Tratando de uma conduta reiterada, afetando um conjunto de empregados, tem-se verdadeira lesão de ordem metaindividual, manifestamente prejudicial à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como à sociedade como um todo, seja no aspecto previdenciário, seja na questão de política de empregos. Por isso, também aqui, impõe-se a atuação do Ministério Público do Trabalho e dos entes sindicais, em defesa dos preceitos que asseguram a dignidade, a saúde, a vida e a higidez física e psíquica do trabalhador, no sentido de que os limites da duração do trabalho sejam necessariamente respeitados pelo empregador.

Não foi à toa que o legislador limitou a jornada de trabalho em oito horas por dia, mas por entender que este é o limite razoável suportado pelo empregado sem causar-lhe desgaste físico, mental e até mesmo social. Assim, tal restrição deve ser vista como condição mais benéfica ao trabalhador, pois é medida assegurada pela medicina e segurança do trabalho.

Quanto à possibilidade da prática da hora extra, Mascaro (2010), afirma que a lei brasileira prevê ser possível em cinco casos: acordo de prorrogação, compensação, força maior, término de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação.

O acordo de prorrogação da jornada tem previsão no *caput* do art. 59 da CLT (BRASIL, 1943). Por tal dispositivo, entende-se que fica estabelecida a estipulação da hora extra no interesse da produção. Assim, o acordo de prorrogação só possibilita o exercício de hora extra quando necessária para o empregador, conseqüentemente, esta é passível de supressão por parte deste, não caracterizando nisso ilegalidade.

Com efeito, a Súmula n. 291 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determina:

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

Pelo sistema de compensação, as horas de um dia de trabalho podem ser distribuídas nos demais dias da semana, permitindo, assim, a possibilidade de o trabalhador cumprir sua jornada de 44 horas semanais em menos dias da semana, respeitado o limite de dez horas diárias. Essa modalidade tem previsão no art. 59, §2º da CLT (BRASIL, 1943), formalizada por acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 7º, XIII, da CF (BRASIL, 1988).

Sobre o tema, preleciona Mascaro (2010, p.768):

O Tribunal Superior do Trabalho admite a validade da sua formalização por meio de acordo individual entre a empresa e o empregado e rejeita o acordo de compensação individual tácito (STST n.85) o total das horas normais do módulo não pode ser ultrapassado e, havendo extrapolação, as excedentes devem ser remuneradas com adicional de horas extra.

Note-se que, a Orientação Jurisprudencial nº 323 SBDI-I do TST (BRASIL, 2003), determina:

É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada 'semana espanhola', que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando o art.59, §2º da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Conforme já exposto, dispõe o §2º do art. 59 da CLT sobre a possibilidade de dispensa do acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a hora extraordinária em um dia for compensado pela correspondente redução em outro dia, contanto que não extrapole, no limite máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem fique aquém do limite máximo de dez horas diárias. Nesse caso, apenas estarão sujeitas a remuneração, acrescida de, no mínimo, cinquenta por cento do valor da hora normal, as horas excedentes desse total.

Neste sentido, Delgado (2011) afirma que o advento da Lei 9.601/98 (BRASIL, 1998) trouxe significativa alteração quanto à compensação de jornada, à medida que ocasionou expressiva alteração no próprio regime compensatório, criando o chamado banco de horas (regime de compensação anual). Desde então, o regime compensatório não mais configura um mecanismo essencialmente favorável ao trabalhador, contraindo caráter marcadamente unilateral, atraindo a incidência de outros dispositivos cogentes da Constituição de 1988. Assim, a partir da supracitada lei, autorizou-se expressamente a pactuação do regime compensatório de jornada no parâmetro anual.

Nestes termos, observa-se que as vantagens que a flexibilização conferia ao empregador propiciavam a realização de adequações tópicas e circunstanciais na jornada laboral dos trabalhadores no contexto da empresa, aumentando a produtividade do trabalho. Efetivamente, quando utilizado ponderadamente, este método possibilitava ao obreiro a concentração mais racional do tempo para a realização das atividades laborais, dilatando, em compensação, o tempo livre para disponibilidade das atividades pessoais destes, sem deturpar as cautelas recomendáveis no que diz respeito à saúde e segurança laborais. Assim, Delgado (2011, p. 835) entende que:

A pactuação de horas complementares à jornada padrão, que extenue o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos adicionais inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho.

De acordo com art. 61 da CLT (BRASIL, 1943), há possibilidade do exercício da hora extra por necessidade imperiosa, abrangendo esta a força maior, a realização de serviços inadiáveis e recuperação de horas em paralisação.

O art. 501 da CLT (BRASIL, 1943), define força maior como o acontecimento imprevisível, para o qual o empregador em nada concorreu.

Serviços inadiáveis são aqueles que têm de ser concluídos na mesma jornada de trabalho em razão de sua natureza, sob pena de sua inexecução acarretar prejuízos ao empregador. Tal possibilidade independe de acordo, o empregado é obrigado a desempenhar as horas extras, no limite máximo de 4 horas por dia, pagas com adicional de 50%.

Nos casos em que a empresa ficar paralisada, seja por causa de acidentes ou por força maior, também haverá a possibilidade do cumprimento de hora extra. Nesse caso os empregados continuam à disposição do empregador, tendo direito ao salário, nos termos do art. 4º da CLT. Tal exercício será realizado com o número máximo de duas horas por dia, não

ultrapassando 45 dias por ano. Para tanto, exige a lei a autorização prévia da Delegacia Regional do Trabalho – DRT.

Claro fica, portanto, que o empregado, ao ter de trabalhar fora dos limites normais estabelecidos na jornada de trabalho diária, estaria sendo submetido a uma jornada de trabalho esgotante, trazendo dano à sua saúde e segurança, correndo um sério risco de sofrer acidentes e doenças ocupacionais.

Observa-se, assim, que a violação dos limites da jornada laboral, com horas extras praticadas com assiduidade e em quantidade excessiva, representam grave insulto ao sistema jurídico, prejudicando a integridade do trabalhador e da sociedade. É, dessa forma, obrigação do empregador observar as normas de ordem pública, que limitam a jornada de trabalho e as horas extraordinárias, para que estas sejam cumpridas respeitando o que foi determinado em lei.

Quanto à sobrejornada sem restrições, preleciona Godinho (p.844, 2010):

[...] nenhum valor econômico suplanta a dignidade da pessoa humana, princípio máximo da ordem jurídica do país. Desse modo, a sobrejornada não pode extremar-se, atingindo aquilo que resulte em desrespeito à sensatez, à racionalidade, à razoabilidade e a proporcionalidade, além do próprio respeito à higidez física e mental do prestador de serviços.

Pelo exposto, observa-se que a dignidade da pessoa humana mostra-se como princípio que unifica e centraliza todo o sistema normativo, adquirindo especial prioridade, a nortear o constitucionalismo contemporâneo. Assim, a dignidade da pessoa humana se esboça sobre as normas constitucionais de forma a constituir vinculações sistemáticas e teleológicas, conduzindo normas de obrigação e proibição em setores concretos específicos, tal como norma constitucional de eficácia direta e imediata, sobre os casos concretos.

Dessa forma, a dignidade humana independe do *status* social, do cargo ocupado, da popularidade, da utilidade que cada um possa ter para os outros. O homem não pode ser sacrificado sob qualquer pretexto, para o uso arbitrário desta ou daquela vontade, pois quem tem dignidade não tem preço. É certo que as necessidades do homem têm um preço comercial, por isso, observa-se que os trabalhadores, buscando formas alternativas de complementar a renda domiciliar, utilizam-se do tempo livre, no qual deveriam desenvolver outras atividades vitais, como o descanso ou lazer, para continuar exercendo atividade laboral. Isto porque, as horas extras percebidas com habitualidade pelo empregado integram seu salário para todos os fins, compondo-se em parcelas trabalhistas e parcelas previdenciárias.

É certo que a evolução tecnológica torna cada vez mais rápidas as técnicas e máquinas obsoletas. O avanço nos meios de comunicação possibilita uma maior integração com o mundo. Nesse sentido, para acompanhar o desenvolvimento tecnológico e ter um melhor acesso aos próprios direitos sociais, como à saúde e à educação, a grande massa de trabalhadores, buscando se inserir no meio social, acompanhando, na medida do possível, os avanços para se adequar as novas exigências do mercado de trabalho, utilizam o tempo que deveriam exercer o lazer ou outras atividades vitais no labor.

Neste aspecto, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, pondera-se se essa busca incessante por melhores condições econômicas, possibilitando a aquisição de bens materiais e, por conseguinte, meios de investir em si mesmo é benéfica ou acaba por prejudicar a própria qualidade de vida do trabalhador.

Levando-se em conta tal questionamento, observa-se, como já afirmado, que a Constituinte de 1988 se propôs a perseguir os valores de uma sociedade fraterna, pluralista, a redução das desigualdades sociais e regionais e a garantir os direitos sociais como direitos e garantias fundamentais, aos cidadãos brasileiros. Nestes termos, o que existem são leis que visam a assistir e a amparar o trabalhador visando a uma humanização do trabalho e à proteção aos possíveis abusos por parte dos empregadores, fornecendo subsídios para uma vida saudável e digna. Constata-se, portanto, que para aumentar seu poder de consumo e, se manter no mercado de trabalho, o trabalhador realiza com frequência trabalho extraordinário, o que eu por vezes acaba por prejudicar sua saúde e, por conseguinte, sua qualidade de vida.

Assim, os direitos sociais estabelecidos no artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o direito à educação – art. 205, CF³; o direito à saúde – art. 196, CF⁴; o direito ao trabalho – art. 170, CF⁵; o direito à moradia – art. 7, IV, CF⁶; o direito ao lazer – art. 227, CF⁷; o direito à segurança – art. 144, CF⁸; o direito à previdência social – art. 201,

³ Art. 205 - A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

⁴ Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

⁵ Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios [...].

⁶ Art. 7, IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

⁷ Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

⁸ Art. 144 - A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos [...].

CF⁹; o direito à maternidade e à infância; o direito à assistência aos desamparados – art. 203, CF¹⁰, asseguram, quando respeitados, uma vida digna e sadia.

Nessa perspectiva, percebe-se, com uso demasiado da hora extra, com labor excessivo, desumano e, portanto, contrário à dignidade humana, uma redução da pessoa à condição de objeto, molestando a efetivação dos direitos sociais constitucionalmente assegurados, bem como a garantia do bem-estar social.

Deve-se, dessa forma, para evitar um retrocesso, reconhecer o respeito aos direitos sociais assegurados ao trabalhador, protegendo a sua integridade física e psicológica, consagrando-o como ser integrante do grupo social, garantindo sua não marginalização perante a sociedade. Isso porque, onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições dignas para uma existência honrada não forem asseguradas, onde não houver restrição do poder, enfim, onde a liberdade, a autonomia e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá lugar para a dignidade humana, não passando o homem de mero objeto de arbítrio e injustiças (SARLET, 2004), não sendo possível, portanto, alcançar os objetivos pretendidos pelo legislador originário ao consagrar os direitos sociais e, ao estabelecer como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana - art. 1º, III, CF (BRASIL, 1988) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa - art. 1º, IV, CF (BRASIL, 1988).

Como consequência disso, constitui pressuposto essencial para o respeito aos direitos sociais e a dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, não podendo, neste aspecto, ser o trabalhador submetido a tratamento discriminatório e arbitrário, a ofensas à integridade física e emocional, a situações que tornem impossível à pessoa representar a contingência de seu próprio corpo como momento de sua própria e autônoma individualidade, à falta de uma condição de vida decente ou mesmo de um espaço físico adequado para o exercício da atividade profissional e ao desrespeito aos direitos sociais, econômicos e até mesmo aos direitos culturais (SARLET, 2004).

Por tais circunstâncias, a dignidade humana é qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano de respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, que lhe assegure um complexo de direitos e deveres fundamentais contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, garantindo-lhe condições existenciais mínimas para uma vida

⁹ Art. 201 - A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a: [...].

¹⁰ Art. 203 - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: [...].

saudável e a uma participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2004).

Nota-se dessa forma, na medida em que extrapola as próprias condições do corpo e da mente, prejudicando a saúde e acarretando um risco maior de acidente de trabalho, o uso demasiado de um direito criado para situações excepcionais, deve ser respeitado pelo empregador e pelo próprio empregado e, fiscalizado pelo Estado com mais rigor e veemência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, assim, que os impactos provenientes do processo de desenvolvimento econômico e a política neoliberal condicionam o constitucionalismo contemporâneo a criar novas formas de proteger os direitos do trabalhador, mas, principalmente, os direitos sociais, garantindo o mínimo necessário a uma vida digna. Para se atingir uma sociedade justa e igualitária é preciso, antes de tudo, garantir, por força e proteção da Constituição Federal, não só dignidade do trabalho, mas os direitos sociais como um todo. E não só isto, estabelecer mecanismos para assegurar que estas normas sejam efetivamente cumpridas.

Como meio de promover o desenvolvimento econômico e social, os direitos sociais merecem um tratamento relevante entre os direitos fundamentais definidos no extenso rol de direitos constitucionais do Brasil, e nesse aspecto, o desenvolvimento de um Estado carece da concretização e da efetivação dos direitos sociais, os quais devem ser o objeto e a finalidade primordial do desenvolvimento, não se permitindo, portanto, um processo de desenvolvimento focado unicamente em teorias econômicas sem levar em conta os valores humanos.

Desta maneira, evidencia-se a importância dos direitos sociais na concretização de um desenvolvimento econômico e social, capaz de garantir os fundamentos e princípios do Estado Democrático de Direito, fundamentos e princípios esses que estão fixados na Constituição Federal de 1988, como marcos teórico de ação do Estado e da sociedade. Diante do exposto, não se pode negligenciar a efetivação de tais direitos, permitindo que o desenvolvimento econômico desregrado desrespeite o sistema de proteção das pessoas, especialmente no campo do labor, pois provoca mudanças significativas na esfera econômica, mas, também, nas relações sociais, nos padrões de vida e de cultura, transformando o próprio Estado e a sociedade em geral.

A proteção dos direitos sociais e a sua efetivação exigem, do Estado e da própria sociedade, à concretização destes direitos como mecanismo de emancipação e de valorização da dignidade humana. A abrangência desse desenvolvimento voltado para os direitos sociais é fundamental para promover a justiça e o bem-estar social. Dessa forma, a alteração do ponto de vista no modelo de desenvolvimento é necessária para humanizar os aspectos econômicos, permitindo atuações mais abrangentes, com participação da sociedade, fomentando a liberdade humana.

Sendo assim, é forçoso dizer que para se alcançar uma vida saudável e digna, é necessária uma maior fiscalização, por parte do Estado, no cumprimento dos direitos trabalhistas, garantindo que o obreiro tenha respeitado o tempo destinado ao descanso, possibilitando, assim, ampliar os laços familiares, bem como, usufruir o tempo livre no desenvolvimento de outras atividades de escolha pessoal desinteressada, senão, no lazer sadio, a satisfação pessoal prazerosa e livre de obrigações.

Por essa razão, é oportuno observar que a dignidade da pessoa consubstancia não apenas a valorização do trabalho, a constituição de uma sociedade livre, mas, especialmente, a valorização do trabalhador, como indivíduo dotado de personalidade e com direitos e obrigações com o meio social no qual está inserido, portanto, merecedor de uma existência humana digna, não podendo se submeter aos dissabores de uma ordem econômica acentuadamente desigual, pondo em risco a saúde, a qualidade de vida e o próprio bem-estar da coletividade, em atenção aos ditames da justiça social.

Inegável, portanto, que a não atuação do Estado na prestação eficaz dos direitos sociais é imprescindível, assim, pode-se afirmar que a não atuação do poder público caracteriza um afronto ao nosso bem maior que é a saúde e a vida, pois a saúde nestes aspectos é eivada de aplicabilidade imediata e eficácia plena, e deve ser respeitada como tal, uma vez que se consubstancia como um direito fundamental.

É nessa perspectiva, à luz do princípio da dignidade da pessoa, que os direitos sociais, como direitos fundamentais, necessitam ser respeitados e efetivados.

Nas palavras de Netto (2009, p. 29-31):

Os direitos fundamentais representam uma das escolhas políticas básicas da comunidade; incorporadas na Constituição, dotam-na de um componente material-valorativo ligado à dignidade da pessoa humana que se irradia para toda a ordem jurídica e funciona como parâmetro vinculante de qualquer atuação estatal. A idéia de *escolha* política é referenciada para deixar claro que há a decisão de positivar e proteger os direitos do homem, tornando-os direitos fundamentais de uma determinada ordem jurídica positiva; não deve,

por outro lado, obscurecer que a dignidade da pessoa humana não se coloca para o Estado como uma escolha, mas antes como um dado prévio e indispensável. [...] É a dignidade da pessoa humana entendida nestes termos, como informadora e justificadora do Estado, o valor fundante da ordem jurídica estatal e que se concretiza, em graus variados na posituação dos direitos fundamentais. A fundamentalidade dos direitos fundamentais – perdoe-se o pleonismo – pode ser condensada na fórmula de Paulo Bonavides, segundo a qual “*os direitos fundamentais são a bússola da Constituição*” ou, dito de outro modo, tem-se um ‘Estado de direitos fundamentais’, fundado na dignidade da pessoa humana. A idéia de ‘Estado de direitos fundamentais’ permite perceber a centralidade assumida pelos direitos fundamentais – e mais propriamente pela dignidade da pessoa humana – nos textos constitucionais e na estruturação e atuação estatais; não mais se concebe a Constituição como instrumento normativo voltado primordialmente à organização do poder que se volta ao reconhecimento e garantia dos direitos fundamentais. O Estado deve se mover no espaço dos direitos fundamentais e não o contrário.

6 REFERÊNCIAS

ACHOCHE, Munif Saliba. **A garantia constitucionalmente assegurada do direito à saúde e o cumprimento das decisões judiciais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 13, n. 2102, 3 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12578>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

ADMIN. **Fazer horas extras faz mal para o coração**. Disponível em: <<http://www.mdig.com.br/index.php?itemid=12009>>. Acesso em 05 mai 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho** – 6. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2010.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 16 ed. Malheiros Editores, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASILEIRO trabalha mais e, com hora extra, ganha mais. Disponível em: <http://www.portaldotrabalhadores.com.br/index.php?p=nview&id_noticia=1305128773>. Acesso em 05 mai 2011.

CANOLA, Janaina Verderami Flores. **Horas extras**: solução ou problema para as empresas? Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos_ver.php?idConteudo=63600>. Acesso em: 01 mai 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5 ed. Niterói: Impetus, 2011.

CONSTITUIÇÃO federal e os direitos sociais básicos ao cidadão brasileiro,. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9623>. Acesso em 15 jul 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

D'ELIA, Bete. **Hora extra**: bom para a produtividade, ou um mal necessário? Disponível em: <http://www.capitalpublico.com.br/conteudo/capital_profissional/default.aspx>. Acesso em 05 mai 2011.

DEMANDA aquecida nas empresas exige jornada maior do trabalhador. Disponível em: <http://www.portaldotrabalhadores.com.br/?p=nview&id_noticia=1305129955>. Acesso em 01 abr 2011.

DIREITOS sociais e o desenvolvimento emancipatório, Os. Disponível em: <<http://www.estadodedireito.com.br/2011/01/08/os-direitos-sociais-e-o-desenvolvimento-emancipatorio>>. Acesso em: 15 mai 2011.

FAZER hora extra é um aspecto positivo ou negativo para a sua carreira? Disponível em: <<http://www.rhf.com.br/materias/materia.asp?id=203>>. Acesso em 05 mai 2011.

FUNDAMENTALIDADE dos Direitos Sociais no Estado Democrático de Direito, A. Disponível em: <<http://br.monografias.com/trabalhos911/a-fundamentalidade-direitos/a-fundamentalidade-direitos.shtml>>. Acesso em: 05 mai 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

HUMENHUK, Hesterston. **O direito à saúde no Brasil e a teoria dos direitos fundamentais**. Jus Navigandi, Teresina, ano 8, n. 227, 20 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4839>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **CLT Universitária**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATOS, Bruno Florentino de, **O Direito à Saúde a Luz da Constituição Federal**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/21909/1/O-Direito-a-Saude-a-Luz-da-Constituicao-Federal/pagina1.html>>. Acesso em 15 jul 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NETTO, Luísa Cristina Pinto e. **Os Direitos Sociais como Limites Materiais à revisão constitucional**. Salvador: Editora JusPODIVM, 2009.

NUNES, Rizzatto. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Anna Carolina. **Qualidade de vida como estratégia**. Disponível em: <http://origin.revistavocerh.abril.com.br/noticia/conteudo_605079.shtml>. Acesso em 05 mai 2011.

REDUÇÃO da Jornada de Trabalho e Melhoria da Qualidade de Vida. Disponível em: <<http://www.lojamaxipas.com.br/conteudo/reducao-da-jornada-de-trabalho-e-melhoria-da-qualidade-de-vida/>>. Acesso em 05 mai 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 3. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 2. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SOUZA, Roberta de Braga e. **Vantagens e Desvantagens da Redução da Jornada de Trabalho: Flexibilização**. Disponível em:
<http://www2.oabsp.org.br/asp/esa/comunicacao/esa1.2.3.1.asp?id_noticias=179>. Acesso em 01 mai 2011.

VELLOSO, Carlos Mário da Silva. **Dos Direitos Sociais na Constituição do Brasil**. Disponível em:
<http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/dpr0027/velloso_carlos_dos_direitos_sociais_na_cf.pdf>. Acesso em 05 mai 2011.