



FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE FANESSE

PÓS-GRADUAÇÃO “LATO SENSU” MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

DISCIPLINA: TCC

IMPACTO DAS HORAS EXTRAS PARA EMPRESAS E EMPREGADOS

Thamires César Vidal

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo identificar o impacto acarretado tanto para o empregado como para o empregador no que concerne ao pagamento das horas extras, bem como investigar a viabilidade da contratação de pessoal ao invés do pagamento das mesmas. Esse problema é detectado através da insatisfação dos empregados devido, na maioria das vezes, ao não cumprimento da lei. Para obtenção dos resultados deste estudo foi realizada uma pesquisa que, quanto aos objetivos, caracterizou-se como exploratória e descritiva e, quanto ao objeto, de campo, utilizando-se uma abordagem qualitativa. Para o desenvolvimento utilizou-se o método de procedimento de estudo de caso. Os instrumentos para a coleta de dados utilizados foram dois formulários de entrevistas compostos por seis perguntas cada, aplicados aos empregados, por acessibilidade e empregador, respectivamente. Como resultado, constatou-se por parte dos empregados uma insatisfação unânime quanto ao recebimento das horas extras, face ao não cumprimento da lei e, conseqüente sobrecarga de trabalho, optando pela alternativa de novas contratações. E, por parte do empregador, a favorabilidade da continuidade do pagamento das horas extras ao invés de novas contratações por se tratar de uma empresa de pequeno porte e acreditar que esse acréscimo no salário dos empregados permita uma melhor qualidade de vida para os empregados. O assunto é atraente e pertinente, pois tem aplicabilidade prática, uma vez que é implementado de forma constante na prática diária das empresas e sempre merece profundas discussões jurídicas.

Palavras-chave: Horas extras; Jornada de trabalho; Serviço suplementar.

ABSTRACT

The present research it has as objective in such a way to identify the impact caused for the employee as for the employer with respect to the payment of the overtime, as well as, to investigate the viability of the act of contract of staff on the contrary of the payment of the same ones. This problem is detected through the insatisfação of the employees had, in the majority of the times, to not the fulfilment of the law. For attainment of results of this study was carried through research that, how much to the objectives, exploratória and descriptive e was characterized as, how much to the field object, using itself a qualitative boarding. For the development the method of procedure of case study was used. The instruments for the collection of used data, had been two forms of interviews composites for six questions, each, applied the employees, for accessibility and employer, respectively. As result, it was evidenced on the part of the employees a unanimous insatisfação how much to the act of receiving of the overtime, face to the fulfilment of the law and, consequence work overload, not opting to the alternative of new acts of contract. E, on the part of the employer the favorabilidade of the continuity of the payment of the overtime instead of new acts of contract for if dealing with a small business company and believing that this addition in the wage of the employees allows one better quality of life for the employees. The subject is attractive and pertinent, therefore it has practical applicability, a time that is implemented of practical constant form in the daily one of the companies and it always deserves deep legal quarrels.

Keywords: Overtime; Hours of working; Supplemental service.

1 INTRODUÇÃO

O debate sobre horas trabalhadas tem se intensificado recentemente, principalmente nos países europeus. Por um lado, há uma preocupação com o efeito de cargas horárias de trabalho extensas sobre a qualidade de vida dos trabalhadores. Por outro, surgem propostas de redução e flexibilização das horas de trabalho como solução para o problema do desemprego¹.

No Brasil, a Constituição prevê a jornada de 44 horas semanais e o pagamento de 50% de adicional de horas extras, mas abre espaço para a flexibilização através de acordos coletivos. De fato, tem sido comum o estabelecimento de acordos entre sindicatos e firmas no Brasil que prevêem esquemas com horários alternativos, como adoção do banco de horas e contratação de empregados em tempo parcial.

Além disso, a utilização de horas extras é uma forma de flexibilização do tempo de trabalho visando, sobretudo, suprir as necessidades da produção sem aumentar o quadro de pessoal. Isso reforça a relação individual entre empresa e empregado, fragilizando as relações coletivas e o próprio contrato coletivo de trabalho.

A jornada de trabalho pode ser aumentada em até 2 horas, mediante acordo escrito entre o empregado e o empregador ou contrato coletivo de trabalho, porém, em atividades insalubres a realização da jornada suplementar depende da autorização das autoridades competentes.

O art. 61 da CLT (CARRION, 2007) também deixa clara a garantia de que a jornada poderá exceder o limite legal, mesmo sem autorização do empregado por somente dois motivos: força maior (catástrofes e calamidades) e serviços inadiáveis. Mesmo assim, a jornada não poderá exceder 10 horas por mês e 45 dias por ano, necessitando, além disso, de autorização de autoridade competente.

Portanto, a hora trabalhada além da jornada de trabalho contratada é um recurso utilizado para dar conta de situações extraordinárias sem infringir a

¹ O enfoque desse debate relaciona-se principalmente aos possíveis efeitos positivos que a redução das horas de trabalho teria sobre o nível de emprego, o chamado *worksharing*. Há uma grande controvérsia sobre esse resultado e muitos autores atualmente argumentam que os impactos negativos podem ser expressivos, não ocorrendo aumento do emprego.

legislação, por isso não deve ter caráter habitual e permanente.

Todavia, o que se observa na Empresa é a implantação de uma política de realização compulsória de horas extras como a forma mais prática encontrada para suprir a defasagem crônica de postos de trabalho em relação à crescente demanda de usuários dos produtos produzidos pela mesma.

Identificar o impacto dessas horas extras tanto no empregador quanto no empregado da Empresa é, portanto, um dos objetivos deste trabalho, que também investigará a viabilidade da contratação de pessoal ao invés do pagamento das horas extras.

Ao procurar compreender os impactos das horas extras, na empresa em estudo, pode-se desvendar as medidas necessárias para que os empregados exerçam as suas funções em plenas condições físicas, psicológicas e sensoriais, atendendo os usuários com atenção, profissionalismo e cordialidade e a conseqüente intenção em mudar a mentalidade do empregador.

2 CONCEITO E INCIDÊNCIA DAS HORAS EXTRAS

As horas extras também são denominadas de adicional das horas extraordinárias. Adicional no sentido comum significa algo que se acrescenta.

Já no sentido jurídico, segundo Nascimento (1997) é um acréscimo ao salário que tem como causa o trabalho em condições mais gravosas. Sabe-se que os salários variam de acordo com a maior facilidade ou dificuldade, limpeza ou sujeira, dignidade ou indignidade sofrendo influências das condições objetivas com que é prestado.

À prestação do trabalho além da jornada normal justifica plenamente o acréscimo do salário correspondente às horas excedentes das normais e a esse aditivo denomina-se de adicional de horas extraordinárias.

Portanto, horas extras é o acréscimo atribuído ao empregado pelas horas que trabalhar além da jornada normal. Esse acréscimo sobreposto à remuneração das horas normais se expressa através de um percentual (adicional) que sobre as mesmas incidirá. Logo, a remuneração das referidas

horas é constituída do valor da hora normal e do adicional acrescido sobre a mesma.

Sobre a natureza jurídica do adicional das horas extras que foi considerado uma indenização pela sua finalidade ressarcitória da sobrecarga do salário, nem sempre houve uniformidade.

Conforme Nascimento (1997:

A remuneração da hora é segundo essa teoria, salarial, mas o adicional, não tendo uma finalidade contraprestativa, mas reparadora do excesso do trabalho, configurar-se-ia como indenização, tese que também foi aplicada aos demais tipos de adicionais, em razão das suas funções próprias (NASCIMENTO, 1997, p. 232).

Essa foi a posição, hoje em parte alterada, da doutrina italiana, para a qual indenização tem um sentido mais amplo, embora houvesse repercussões desta na brasileira, daí alguns autores afirmarem a natureza indenizatória do adicional de horas extras o que lhe retiraria o caráter salarial e os reflexos próprios do salário.

As horas extras, não se configuram numa questão difícil para o operador de Direito do Trabalho experiente, mas podem gerar uma grande confusão se no momento de serem pedidas na reclamação ou de serem deferidas na sentença, forem desconsiderados vários de seus aspectos relevantes que servirão de parâmetros para uma adequada liquidação da sentença ou do acórdão.

2.1 O Limite da Jornada

No Brasil, segundo opina Nascimento (1997) a jornada normal é definida em termos diários e semanais, de modo que o empregado pode trabalhar um determinado número de horas por dia e, se ultrapassados, as excedentes ou suplementares serão consideradas extraordinárias para fins de pagamento do adicional.

Permite a lei uma compensação semanal de horas excedentes de um dia com outro dia da mesma semana, observado o patamar máximo da jornada semanal de 44 horas e desde que as horas em compensação também não venham a exceder um número máximo diário.

Para saber se existem horas extras, é necessário se fixar o limite da jornada de trabalho. Este limite pode ser estabelecido na Constituição Federal, na lei, nas normas coletivas ou nas normas regulamentares do contrato individual de trabalho art. 444 da CLT (CARRION, 2007).

A Constituição Federal (BRASIL, 1988) adotou a chamada "semana inglesa", duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (art. 7º, inciso XIII), e a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, inciso XIV).

A jurisprudência dominante também aceita a "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, ajustada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (Orientação Jurisprudencial 323 da SDI-1/TST, CARRION 2007).

No caso de não existir acordo de compensação de jornadas e a duração do trabalho normal for de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, as horas extras serão devidas além da 8ª hora diária e além da 44ª hora semanal, contudo, as horas extras além da 44ª hora semanal somente serão apuradas após a dedução das horas extras além da 8ª hora diária prestadas na semana, para se evitar o repudiável "bis in idem" ².

Se houver acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva para compensação de jornadas de trabalho (Súmula 85, I/TST), as horas extras não serão devidas além da 8ª hora diária e além da 44ª hora semanal de forma concomitante, mas somente além da 44ª hora semanal.

Caso haja prestação de horas extras habituais, o acordo de compensação de jornadas, ainda que realizado dentro das normas legais, fica descaracterizado. Nesta hipótese, o empregado terá direito a horas extras além da jornada semanal normal (44 horas, por exemplo) e ao adicional de horas extras para àquelas horas destinadas à compensação (além da 8ª hora diária até o limite da 44ª hora semanal, por exemplo), nos termos do disposto no inciso IV da Súmula 85 do TST, 2003.

O acordo de compensação de jornadas não pode prever mais de 2

² "Bis in idem" – incidência de duas vezes sobre a mesma coisa; bitributação.

horas extras por dia (art. 59, "caput", da CLT, CARRION 2007).

A jurisprudência dominante, inclusive do TST, aceita a jornada 12 x 36 (doze horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso). Nesta hipótese, não haveria horas extras além da 8ª hora diária ou além da 10ª hora diária.

Se houver acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva para compensação de jornadas de trabalho (Súmula 85, I/TST), mas, na prática, o empregado trabalhar mais de 10 horas por dia ou mais de 44 horas por semana de forma habitual (por exemplo, na jornada 12 x 24), serão devidas horas extras além da 10ª hora diária (art. 59, "caput", da CLT) e além da 44ª hora semanal (após a dedução das horas extras além da 10ª hora diária prestadas na semana para se evitar o pagamento em duplicidade), bem como será devido o adicional por trabalho extraordinário sobre as horas destinadas à compensação (além da 8ª hora diária até o limite da 10ª hora diária e até o limite da 44ª hora semanal), conforme o disposto no inciso IV, da Súmula 85 do TST.

Se verificada a existência de acordo de compensação de jornadas (mediante ajuste tácito, por exemplo), ainda que não cumpridas as exigências legais, não sendo dilatada a jornada máxima semanal, o empregado terá direito apenas ao adicional sobre as horas excedentes à jornada normal diária (Súmula 85, inciso III, do TST 2003).

2.2 A Base de Cálculo e o Divisor

A base de cálculo das horas extras é o salário-hora normal (que deve ser apurado, observando todas as parcelas integrativas do salário do empregado, conforme o disposto na Súmula 264/ TST 2003).

Para se obter o salário-hora normal é necessária a divisão do salário-dia por 8 horas (art. 65 da CLT), do salário-semanal por 44 horas (duração normal da semana, observada a proporcionalidade desta duração, quando ocorrer feriado ao longo da semana), do salário-mensal por 220 horas (art. 64 da CLT), do salário quinzenal por 110 horas, do salário mensal por 180 ou por 120 horas (se a jornada

legal for de 6 ou de 4 horas), das comissões e do salário-produção ou por tarefas pelo nº. de horas efetivamente laboradas no mês (Súmula 340/ TST 2003).

2.3 O Adicional de Horas Extras

O adicional de horas extras previsto na Constituição Federal é de 50%. Pode ser estabelecido, face ao princípio da norma mais favorável, adicional de horas extras superior a 50% em normas previstas em instrumentos coletivos (respeitado o período de vigência da norma coletiva) ou no contrato individual de trabalho (art. 444 da CLT, CARRION 2007).

Se verificada a existência de acordo de compensação de jornadas mediante ajuste tácito e se não for dilatada a jornada máxima semanal, o empregado, conforme Bueno (2008) terá direito apenas ao adicional sobre as horas excedentes à jornada normal diária. Ressalte-se que o empregado terá direito apenas ao adicional de horas extras se receber comissões, por produção ou por todas as horas trabalhadas de forma simples.

2.4 Os Intervalos

Entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de onze horas consecutivas de descanso (art. 66 da CLT, CARRION 2007).

Também, o empregado terá direito a pelo menos um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas (art. 67 da CLT, CARRION 2007).

Nos serviços permanentes de mecanografia (digitação, escrituração, cálculo) , a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 minutos não deduzidos da duração normal do trabalho.

Porém, o intervalo que, nos últimos tempos, tem chamado mais atenção da jurisprudência, é o intervalo para repouso ou alimentação durante a jornada, também chamado de "intrajornada".

Para a duração do trabalho que exceda as 6 horas, deverá existir um intervalo mínimo de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas. Não excedendo de 6 horas o trabalho, o intervalo será de, no mínimo, 15 minutos quando a duração ultrapassar quatro horas (artigo 71, "caput" e seu parágrafo 1º da CLT, CARRION 2007).

Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (§ 4º, do art. 71 da CLT, CARRION 2007).

Entende que o pagamento do intervalo não usufruído pelo empregado trata-se de verba de natureza salarial, já que deve ser remunerado como a hora extra, bem como creio que o percentual de 50% é apenas o mínimo legal (Constituição Federal), podendo ser estabelecido percentual mais favorável para a hora extra e, portanto, também para o intervalo intrajornada não usufruído pelo empregado.

Conforme a Orientação Jurisprudencial 307 da SDI-1/TST, após a edição da Lei nº. 8.923/94, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT, CARRION 2007).

Contudo, parte da jurisprudência trabalhista, mesmo após a edição da citada Orientação Jurisprudencial, adotando o princípio da razoabilidade, vem determinando o pagamento apenas da parte não usufruída do intervalo intrajornada como hora extra, e não todo o tempo do intervalo mínimo previsto em lei.

Afinal, em raciocínio diverso, poderia haver pagamento como hora extra até de tempo do intervalo no qual houve fruição de descanso e refeição pelo empregado. Também, repudia a idéia do razoável que o empregado, que usufruiu de intervalo de 55 minutos, por exemplo, tenha direito ao pagamento de 1 hora extra pela não fruição do intervalo mínimo de 1 hora, ao invés de ter direito somente ao pagamento de 5 minutos como extra.

A jurisprudência dominante considera inválida cláusula de acordo ou

convenção coletiva de trabalho que prevê a supressão ou a redução do intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT (Orientação Jurisprudencial 342 da SDI-1/TST 2003).

Para se evitar o repudiável "bis in idem", no cálculo das horas extras diárias ou semanais além do limite da jornada, deverá ser levado em consideração o gozo de intervalo intrajornada de 1 hora (jornada superior a 6 horas) ou de 15 minutos (jornada superior a 4 horas até 6 horas), quando o tempo não usufruído de intervalo intrajornada já tiver sido deferido como hora extra ao empregado (art. 71, § 4º da CLT, CARRION 2007).

2.5 O "Banco de Horas"

Existe um acordo de compensação de jornadas que assumiu grande vulto nos últimos tempos, sobretudo nas empresas com maior número de empregados, a partir da nova redação do art. 59, § 2º, da CLT, chamado de "banco de horas".

O Banco de Horas tem como meta desonerar as empresas do pagamento de horas extras efetuadas em dias com excesso de serviço, possibilitando que elas sejam utilizadas na redução da jornada de trabalho em outra época, que não a própria semana em que houve a prorrogação da jornada.

Assim, o Banco de Horas não tem o mesmo objetivo da compensação, já que ele é idealizado para situações incertas, ou seja, não se sabe em princípio, quando vai haver o excesso de horas e quando estas poderão ser compensadas, diferentemente da supressão de um dia ou parte deste, que é uma situação previsível.

Como exemplo, podemos citar o caso de uma empresa que mantém jornada de trabalho de 44 horas semanais e necessita, para atender a uma encomenda de um cliente, prorrogar a jornada de trabalho em duas horas diárias durante 4 dias. Pelo critério do Banco de Horas, esta empresa poderá aguardar a queda de sua produção, para reduzir a jornada durante este período, de tal forma que seus empregados possam folgar as horas que trabalharam a mais.

Portanto, neste tipo de acordo, segundo Bueno (2008), a compensação das horas extraordinárias não precisa acontecer ao longo da própria semana em que houve a prestação do serviço extraordinário, mas pode acontecer num período máximo de um ano, desde que não exceda à soma das jornadas semanais de trabalho previstas e nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

Se houver rescisão contratual, antes de serem todas as horas extras compensadas no "banco de horas", o empregado fará jus ao pagamento das horas extras remanescentes, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (art. 59, § 3º da CLT, CARRION 2007).

Na opinião de Pinto (2000) o banco de horas consiste em uma virtual conta corrente de horas extraordinárias, na qual empregador e empregado depositam seus créditos de horas trabalhadas a menos, com pagamento, e a mais, sem indenização, para futuro saque, mediante compensação não apenas das jornadas, mas da retribuição homogênea do trabalho.

3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa realizada a partir da aplicação das entrevistas.

No início da elaboração deste trabalho, tinha-se como meta envolver, na pesquisa, todo o universo de colaboradores. Todavia, por motivos variados (viagens, doença e, até mesmo, por se opor a responder as questões da entrevista), somente 20 dos empregados foram entrevistados. Entretanto, observou-se que os respondentes dão representatividade às informações necessárias, não se desenhando qualquer tendenciosidade.

3.1 Entrevista do Empregado

3.1.1 Limite permitido por lei na prática das horas extras

Os empregados foram unânimes em responder positivamente, afirmando que o pagamento é feito a partir das duas horas excedentes.

3.1.2 Percentual percebido quando a jornada é elasticida em dias de semana

Os empregados foram unânimes em responder que é percebido o valor normal da hora, isto é, sem o acréscimo de 50%.

Nos domingos e feriados ocorre o mesmo fato, ou seja, no cálculo da hora extra não incide os 100% previstos por lei.

3.1.3 Adoção do sistema de banco de horas

Todos os empregados entrevistados foram unânimes em responder que não é adotado na empresa o sistema de banco de horas.

3.1.4 Acordo de compensação de jornada de trabalho do sábado livre

Quanto a essa questão os empregados afirmaram que não existe acordo.

3.1.5. Vantagens do recebimento das horas extras

Todos os empregados entrevistados foram unânimes em responder que não existem vantagens no sistema de horas extras adotado pela empresa.

Em relação às desvantagens afirmaram sobre o descumprimento da lei aliado a sobrecarga de trabalho.

3.1.6. Vantagens ou desvantagens da prática do banco de horas

Essa questão foi respondida com a afirmativa de que não existe a prática de banco de horas na empresa.

3.2 Entrevista do Empregador

3.2.1 Limite permitido por lei na prática das horas extras

O empregador afirmou positivamente, isso é, que a prática das horas extras, na empresa. É dentro dos limites permitidos por lei.

3.2.2 Percentual percebido quando a jornada é elástica em dias de semana

Contradizendo os empregados, o empregador afirma que o pagamento das horas extras em dias da semana é acrescido de 50% e nos domingos e feriados, 100%.

3.2.3 Adoção do sistema de banco de horas

O empregador confirma a inexistência do banco de horas, na empresa, justificando não só com o porte da mesma, bem como, com a necessidade da presença do empregado face a produção.

3.2.4. Acordo ou desacordo com a prática das horas extras

O empregador afirma que, apesar da incidência de muitos encargos, é favorável a prática de horas extras.

3.2.5. Horas extras *versus* motivação do empregado

O empregador salienta que as horas extras podem motivar o empregado, pois um acréscimo no salário permite uma melhor qualidade de vida não só ao empregado como a sua família.

3.2.6 Maior vantagem para o empregador: horas extras ou contratação de novos empregados

O empregador afirma ser mais vantajoso a prática das horas extras, dada a não viabilidade da contratação de novos empregados, por se tratar de uma empresa de pequeno porte e a existência de fases de menor procura dos produtos, ocasião em que se verifica uma relativa ociosidade dos empregados.

4 CONCLUSÃO

O desenvolvimento desse estudo permitiu atingir o objetivo proposto, ou seja, identificar o impacto das horas extras tanto no empregador quanto no empregado da Empresa e investigar a viabilidade da contratação de pessoal ao invés do pagamento das mesmas.

No entanto, as dificuldades em termos de respostas tanto por parte do empregado como do empregador foi grande por se tratar de um assunto bastante polêmico e delicado para ambas as partes.

Sabe-se que quando habituais, as horas extras repercutem em: DSR's (Lei 605/49 e Súmula 172 do TST 2003); em aviso prévio, férias e 13ºs salários pela média (art. 487, § 3º, da CLT, art. 142, §§ 5º e 6º, da CLT e art. 2º do Dec. Nº 57.155/65, respectivamente); pela média, nas gratificações semestrais (Súmula 115 do TST 2003) e nos 14ºs salários; ainda que eventuais (Súmula

63/TST 2003), refletem no FGTS, incluídos os depósitos do FGTS sobre os reflexos, salvo nas férias indenizadas (Orientação Jurisprudencial 195 da SDI-1/TST).

Com a evolução dos tempos e a modernização do direito do trabalho surgiu a necessária flexibilização nas relações e das atividades, além da necessidade de modificações da própria legislação.

Nesse compasso, após várias negociações trabalhistas, admitiu-se na esfera trabalhista que a carga de quarenta e quatro horas semanais seja realizada em menos dias da semana, compensando-se o excesso com o descanso em outros dias. O escopo precípua da Lei é o fomento de empregos, um dos elementos necessários para a estabilização econômica do País que, na perspectiva do próprio texto constitucional, deve ser considerado quando da análise de sua constitucionalidade.

Os artigos 7º, XIII, da Constituição Federal [27] e 59, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho que tratam sobre a jornada de trabalho no Brasil, admitem o regime de compensação de jornada, mediante prévio acordo entre empregado e empregador. Contudo, como qualquer Estado Democrático de Direito, não é aceito, entretanto, que este ato seja realizado sem os requisitos legais, sob pena de ser considerado inválido.

Portanto, conclui-se que se deve ter cuidado ao flexibilizar as normas trabalhistas no que diz respeito ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador e da Dignidade da Pessoa Humana, pois espera sempre melhores condições e meios mais eficazes na sua proteção daquele que se submete às ordens do empregador, princípios basilares da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1998

BUENO, Rodrigo Ribeiro. **Horas extras**: aspectos relevantes para pedir ou para deferir este direito trabalhista. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1785, 2008.

CARRION, Valentin. Atualizada por Eduardo Carrion. **Comentários a consolidação das leis do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FERRARI, Irani; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **História do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

NASCIMENTO, A. M.. **Teoria jurídica do salário**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Roberta Pappen da. **Alguns apontamentos relevantes sobre banco de horas no direito do trabalho**. Disponível em:
<<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=7727>>. Acesso em: 13 abr. 2011.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista do Empregado

Esta entrevista destina-se a coleta de dados para identificar o impacto das horas extras no empregado, e tem sua relevância na tentativa de apontar as ferramentas para evitar os prejuízos advindos de tal prática.

Não é necessário se identificar. Asseguramos que estas informações são sigilosas. Muito obrigada!

Thamires Cesar Vidal

1. Na empresa do Sr.(a) as horas extras são praticadas no limite permitido por lei?
2. Qual é o percentual percebido pelo Sr.(a) sobre o valor de hora normal quando a sua jornada é elastecida em dias de semana? E nos domingos e feriados?
3. O sistema de banco de horas (programas de compensação em folga) é adotado na empresa do Sr (a)?
4. Existe na empresa do Sr.(a) acordo de compensação de jornada de trabalho do sábado livre?
5. Na opinião do Sr.(a) quais as vantagens do recebimento de horas extras? E as desvantagens?
6. Na opinião do Sr.(a) quais as vantagens da prática do banco de horas? E as desvantagens?

APÊNDICE B - Roteiro de Entrevista do Empregador

Esta entrevista destina-se a coleta de dados para identificar o impacto das horas extras no empregador, e tem sua relevância na tentativa de apontar as ferramentas para evitar os prejuízos advindos de tal prática.

Não é necessário se identificar. Asseguramos que estas informações são sigilosas. Muito obrigada!

Thamires Cesar Vidal

1. Na empresa do Sr.(a) as horas extras são praticadas no limite permitido por lei?
2. Qual é o percentual pago pelo Sr.(a) sobre o valor de hora normal quando a jornada de seus empregados é elasticada em dias de semana? E nos domingos e feriados?
3. O sistema de banco de horas (programa de compensação em folga) é adotado na empresa do Sr(a)?
4. O Sr.(a) é favorável ou contra a prática das horas extras ? Por quê?
5. O Sr.(a) considera que a prática das horas extras deixa o empregado mais motivado? Por quê?
6. Na opinião do Sr.(a) o que mais vantajoso: contratar mais empregados ou oferecer horas extras? Por quê?